



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Systém sociálního pojištění zaměstnanců v České republice  
Social Insurance of Employees in the Czech Republic

Student:

Bc. Eva Bončková

Vedoucí diplomové práce:

prof. Ing. Jan Široký, CSc.

Ostrava 2017

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra účetnictví a daní

## Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Eva Bončková**  
Studijní program: N6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6202T049 Účetnictví a daně  
Téma: **Systém sociálního pojištění zaměstnanců v České republice**  
**Social Insurance of Employees in the Czech Republic**  
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretické vymezení sociálního pojištění
3. Deskripce systému sociálního pojištění v České republice
4. Zhodnocení odvodů sociálního pojištění zaměstnanců
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

ARNOLDOVÁ, Anna. *Sociální zabezpečení I*. Praha: Grada Publishing, 2012. 352 s. ISBN 978-80-247-3724-9.

VOSTATEK, Jaroslav. *Sociální a soukromé pojištění*. Praha: Codex Bohemia, 1996. 601 s. ISBN 80-85963-3.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady k 1. 1. 2016*. 7. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 152 s. ISBN 978-80-7263-998-4.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **prof. Ing. Jan Široký, CSc.**

Datum zadání: 18.11.2016

Datum odevzdání: 21.04.2017

Ing. Jana Hakalová, Ph.D.  
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal  
děkan fakulty

**Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 21. 4. 2017

Bončková

Bc. Eva Bončková

## OBSAH

<b>1. ÚVOD .....</b>	<b>5</b>
<b>2. TEORETICKÉ VYMEZENÍ SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ.....</b>	<b>7</b>
2.1 Počátky sociálního pojištění .....	7
2.2 Příspěvky na sociální zabezpečení jako odvody daňového charakteru .....	9
2.3 Historie sociálního pojištění v České republice .....	11
2.4 Sociální pojištění jako významná příjmová a výdajová část státního rozpočtu .....	13
2.5 Základní pojmy z oblasti sociálního pojištění v České republice .....	15
2.6 Maximální vyměřovací základ .....	19
2.7 Dílčí závěr .....	23
<b>3. DESKRIPTIVNÍ SYSTÉM SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ V ČESKÉ REPUBLICE</b>	<b>24</b>
3.1 Správa a orgány sociálního zabezpečení .....	25
3.2 Důchodové pojištění .....	26
3.3 Nemocenské pojištění .....	30
3.4 Státní politika zaměstnanosti .....	33
3.5 Rozložení odvodů pojistného na sociální zabezpečení .....	37
3.6 Dílčí závěr .....	38
<b>4. ZHODNOCENÍ ODVODŮ SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ .....</b>	<b>40</b>
4.1 Maximální vyměřovací základ pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti .....	40
4.1.1 Příklad: Překročení maximálního vyměřovacího základu .....	42
4.1.2 Příklad: Souběh zaměstnavatelů a možnost vrácení přeplatku na pojistném .....	43
4.1.3 Příklad: Návaznost zaměstnavatelů .....	44
4.2 Efektivní sazba pojistného .....	46
4.2.1 Příklad: Vliv MaxVZ na efektivní sazbu pojistného .....	46
4.2.2 Příklad: Dopad uplatnění a případného neuplatnění institutu MaxVZ .....	51

4.3	Uplatnění maximálního vyměřovacího základu ve vybraných státech .....	56
4.4	Dílčí závěr .....	60
<b>5.</b>	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>62</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>64</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>68</b>
	<b>SEZNAM TABULEK, SCHÉMAT A GRAFŮ</b>	
	<b>SEZNAM PŘÍLOH</b>	
	<b>PŘÍLOHY</b>	

# 1. Úvod

Lidé byli už od pradávna sužováni obavami a nejistotou, a proto vzniklo pojištění, které zajišťuje občanům jisté právo na výplatu peněžních prostředků sloužících k pokrytí více či méně nahodilých událostí. Až v 19. století<sup>1</sup> se od všeobecného pojmu pojištění začalo vyčleňovat tzv. sociální pojištění, které bylo postupně implementováno do celkového hospodářského a sociálního systému státu.

Termín *sociální pojištění* je možné obsahově definovat dvěma způsoby<sup>2</sup>. První způsob uvádí, že pod pojem sociální pojištění spadají čtyři subsystémy: důchodové pojištění, nemocenské pojištění, státní politika zaměstnanosti a veřejné zdravotní pojištění. Oproti tomu druhý způsob řadí pod tento pojem pouze zmíněné první tři subsystémy a veřejné zdravotní pojištění uvádí jako samostatný celek nespádající pod systém sociálního pojištění. Zmíněné první tři subsystémy bývají označovány také souhrnným pojmem *sociální zabezpečení*. Aby bylo předejito případným pojmovým nesrovnalostem, je nutno vymezit, že předmětem této práce budou pouze první tři subsystémy, ať již je jejich zastřešujícím názvem sociální pojištění či sociální zabezpečení. Analýza veřejného zdravotního pojištění nebude předmětem této práce.

**Cílem této diplomové práce je charakterizovat systém zákonného sociálního pojištění v České republice a následně analyzovat vliv institutu maximálního vyměřovacího základu na výši odvodů pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti u zaměstnanců.**

Cílem práce není popisovat systém zdravotního pojištění v České republice, taktéž nebude věnována pozornost tzv. soukromému pojištění (např. soukromé životní pojištění apod.). Cílem práce rovněž není analýza odvodů sociálního pojištění u osob samostatně výdělečně činných, proto této problematice bude věnována pozornost pouze okrajově.

Práce bude strukturována do pěti kapitol. Kapitola druhá nabídne stručný průřez historií pojištění od jeho středověkých prvopočátků ve formě námořních půjček až po současnou podobu sociálního pojištění v České republice. Mimo jiné budou v této kapitole obsaženy definice základních pojmů z oblasti sociálního pojištění. Zvláštní pozornost bude věnována vymezení maximálního vyměřovacího základu pro pojistné. Tato kapitola bude tvořit důležitý teoretický podklad pro praktickou část diplomové práce.

---

<sup>1</sup> První zákonné sociální pojištění bylo zavedeno v bismarckovském Německu v letech 1883-1889.

<sup>2</sup> Srov. Vančurová, Klazar (2008) v. Arnoldová (2012).

Třetí kapitola bude věnována členění systému sociálního pojištění resp. sociálního zabezpečení v České republice. Bude zde uvedena detailní charakteristika jednotlivých subsystémů sociálního zabezpečení s důrazem na dávky z nich plynoucí. V závěru kapitoly bude analyzováno rozložení odvodů pojistného mezi zaměstnance a zaměstnavatele.

Ve čtvrté kapitole diplomové práce bude problematika odvodů pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti pojata z praktického hlediska. Bude provedena detailní analýza fungování institutu maximálního vyměřovacího základu u zaměstnanců v České republice. Dále bude zkoumán vliv tohoto institutu na výši tzv. efektivní sazby pojistného. Na konci kapitoly bude provedena komparace nastavení maximálního vyměřovacího základu s vybranými státy, a to v členění dle typologie sociálního systému státu.

Pro dosažení cíle diplomové práce bude ve druhé a třetí kapitole využita metoda analýzy a deskripce, dále pak v kapitole čtvrté metoda analýzy, modelování, komparace a pro formulaci závěrů metoda syntézy.

Diplomová práce vychází z právní úpravy účinné k 31. 12. 2016 a byla dána k vazbě dne 28. 3. 2017.



## 2. Teoretické vymezení sociálního pojištění

Cílem druhé kapitoly je nastínit čtenáři historický vývoj pojištění od jeho středověkých prvopočátků v podobě námořních půjček až po současnou podobu sociálního pojištění. Podstatná část kapitoly je věnována samotné historii sociálního pojištění v České republice, a také jeho významnosti jako příjmové a výdajové složky státního rozpočtu. Kapitola obsahuje rovněž zamyšlení nad samotným pojmem pojištění, zvláště pak nad jeho aspekty, jež připomínají odvody daňového charakteru. V závěru druhé kapitoly je shrnuta charakteristika několika základních pojmů z oblasti sociálního pojištění a jejich obsahové vymezení v České republice. Definice těchto pojmů budou sloužit jako podklad pro následnou čtvrtou kapitolu této práce.

### 2.1 Počátky sociálního pojištění

Názory odborníků z řad právníků a ekonomů na dobu vzniku prvního pojištění se různí. Někteří ho datují do 14. století, což je považováno za období tzv. námořních půjček, které je také spojováno s vystavením první pomyslné pojistné smlouvy. Jiní zase upřednostňují období od 17. do 19. století, ve kterém se pojištění začíná blížit formě, v jaké ho známe dnes. Každá doba měla zajisté své typické podoby pojištění, které byly více či méně začleněny do celkového hospodářského a sociálního systému.

Vznik českého pojmu „pojištění“ lze datovat zhruba do první poloviny 18. století. Předtím se u nás používalo spíše slovo „assekurace“ – odvozeně od staroitalského termínu „assicuranza“. Oba pojmy jsou nejen v češtině obsahově spojeny se slovy jistota či zabezpečení. Pojištění jako takové je však podstatně starší a jeho prvopočátky lze najít už v období otrokářské společnosti, kdy vznikala potřeba čelit některým nahodilým událostem.

Z období prvopočátků moderního pojištění lze vyčlenit dva typy jeho předchůdců, kterými jsou:

- vzájemnostní pojištění,
- komerční pojištění.

Charakteristickým rysem tzv. *vzájemnostního pojištění* byl fakt, že se jednalo o pojištění v rámci jedné profese a korporace. Je však důležité zdůraznit, že v tomto pozvolna se vytvářejícím systému pevných příspěvků, nebyly prostředky na úhradu pojistných událostí

oddělovány od ostatních prostředků příslušných korporací.<sup>3</sup> Vzájemnostní pojištění bylo postaveno na přebírání rizika v rámci korporací nebo dočasných společenství.

Za druhý kořen moderního pojištění je považováno *komerční pojištění*, příkladem může být již zmíněna námořní půjčka, u které se v podstatě jedná o kombinaci úvěru s pojištěním. Komerční pojištění bylo založeno především na principu ekvivalence. Pojistné příspěvky měly co nejvěrněji odpovídat potřebě peněžních prostředků na pokrytí pojistných událostí. Čím vyšší pojistné bylo stanoveno, tím účinnější byla ochrana před škodou. V 19. století se od tohoto pojištění oddělilo tzv. sociální pojištění, u kterého se začal mnohem více projevovat princip sociální solidarity, tedy solidarity mezi chudými a bohatými, mezi zdravými a nemocnými, mezi mladými a starými apod.<sup>4</sup>

Z předchozích odstavců je patrné, že předchůdců dnešního sociálního pojištění lze v historii nalézt mnoho. Například ve středověku bylo u majetnějších vrstev populární kupování doživotní renty (tedy důchodu), což je vlastně jakousi analogií dnešního důchodového pojištění.

První široký systém sociálního pojištění vznikl v bismarckovském Německu již v letech 1883-1889 na základě zákona o nemocenském, úrazovém a důchodovém pojištění. Tento zákon zavedl především povinné pojištění pro průmyslové dělnictvo a pro některé státní zaměstnance, v pozdější době i pro ostatní profese. Po vzoru Německa se sociální pojištění postupně zavádělo i v dalších státech, z nichž by mohly být vyzdvihnuty především Francie, Spojené státy americké a Spojené království Velké Británie a Severního Irska.<sup>5</sup>

K dalšímu velkému rozvoji příspěvků na sociální zabezpečení došlo převážně v západní Evropě až po druhé světové válce, což bylo v té době také nejvýznamnější příčinou růstu veřejných rozpočtů.<sup>6</sup> Je důležité podotknout, že v dnešní době se sociální pojištění vztahuje už nejen na zaměstnance, ale také na osoby samostatně výdělečně činné.

Na území České republiky bylo zavedeno povinné dělnické úrazové a nemocenské pojištění krátce po Německu, avšak důchodové pojištění bylo uzákoněno až od roku 1924. Sociální pojištění se tak po vzoru Německa rozšířilo do většiny světových zemí a stalo se základem státních systémů sociálního zabezpečení. Určitá povinnost sociálního pojištění daná zákonem je tak klíčovým prvkem tohoto pojištění, kterým se odlišuje od tzv. soukromého pojištění.

---

<sup>3</sup> Podrobněji VOSTATEK, 1996.

<sup>4</sup> Zevrubněji VANČUROVÁ, KLAZAR, 2008.

<sup>5</sup> Podle SALANIÉ, 2003.

<sup>6</sup> Podle KUBÁTOVÁ, 2015.

Povinné sociální pojištění bývá preferovanějším statkem než soukromé formy pojištění. Důvodem vzniku institutu povinného sociálního pojištění je podceňování rizik ze strany části obyvatelstva. Vychází se přitom z teze, že stát nemůže nechat v bídě např. starší občany jen proto, že si nepořídili odpovídající soukromé zabezpečení na stáří. Z toho vyplývá, že povinným pojištěním nutí vláda jednotlivce pro jejich vlastní dobro. Je možné se však setkat i s názorem, že jednatelce není „krátkozraký“ a jeho jednání je zde výrazem racionální volby – dává přednost současné spotřebě, a zároveň podstupuje riziko nedostatku příjmů v budoucnu.<sup>7</sup>

Argumentem ve prospěch zákonného pojištění může být také tržní riziko v případě soukromého pojištění, které může být považováno za příliš velké. Soukromé pojištění je podle tohoto přístupu příliš riskantní alternativou – pojištěnci mohou přijít o své prostředky v důsledku krachu pojišťovny. Avšak na straně zákonného sociálního pojištění lze zase hovořit o tzv. politickém riziku. Podle míry ocenění těchto rizik a samozřejmě dle dalších kritérií se občané rozhodnou, která alternativa pojistného v nich vzbuzuje větší důvěru. Zda budou spoléhat pouze na povinné sociální pojištění a věřit, že díky němu budou např. dostatečně zabezpečeni na stáří, nebo zda se současně raději ještě soukromě připojistí.

Sociální pojištění je většinou financováno příspěvky zaměstnanců a zaměstnavatelů, s případnými státními dotacemi. Systémy sociálního pojištění mají ve světě různé organizační podoby. Fondy sociálního pojištění jsou odděleny od státního rozpočtu, byť jsou s ním velmi úzce spojeny. U většiny systémů byl již dávno opuštěn způsob plné kapitálové úhrady a používá se tzv. průběžné financování, resp. rozvrhový systém. Nárok na dávky sociálního pojištění ze strany pojištěnců bývá založen na pravidelném placení pojistného či na délce zaměstnání. Dávky a příspěvky na toto pojištění se tudíž často stávají funkcí současných či dosavadních příjmů zaměstnanců.<sup>8</sup>

## **2.2 Příspěvky na sociální zabezpečení jako odvody daňového charakteru**

Z určitého úhlu pohledu je možné vnímat příspěvky na sociální zabezpečení jako formu daně, avšak v mnohých daňových příručkách a učebnicích je nenajdeme. Autoři je nejčastěji řadí mezi jiné fiskální platby. V bývalém zákoně č. 212/1992 Sb., o soustavě daní<sup>9</sup> České republiky se příspěvky na sociální zabezpečení rovněž nenacházely. Nicméně ve světě jsou často běžně považovány za daně.

---

<sup>7</sup> Podle DOWNS, STEVENS – STROHMANN, 1995.

<sup>8</sup> Podrobněji VOSTATEK, 1996.

<sup>9</sup> Uvedený zákon byl zrušen s účinností od 1. 1. 2004.

Klasifikace daní podle metodiky Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (dále jen OECD) je zajímavá především tím, že řadí mezi daně i příspěvky na sociální zabezpečení. Kompletní klasifikace daní podle metodiky OECD tvoří přílohu č. 1 této diplomové práce. Příspěvky na sociální zabezpečení zde spadají do podskupiny 2000, ve které jsou dále rozčleněny na:

- 2100 Zaměstnance,
- 2200 Zaměstnavatele,
- 2300 Samostatně výdělečné osoby nebo nezaměstnané,
- 2400 Nezařaditelné do 2100, 2200 a 2300.

Příspěvky na sociální zabezpečení jsou především určeny ke krytí výdajů spojených s potřebou finančního zajištění následujících plateb:

- starobních a invalidních důchodů,
- nemocenských dávek,
- pomoci v mateřství,
- příspěvků v nezaměstnanosti,
- náhrad při pracovních úrazech,
- dalších dávek.

Nabízí se otázka: proč jsou tedy zařazovány mezi daně, které jsou ve své podstatě definovány jako povinné a neúčelové? Pravdou je, že příspěvky přesně nesplňují podmínky pro zařazení do kategorie daní, avšak mají některé vlastnosti, které je daním velmi přibližují. Mezi tyto vlastnosti patří např. povinnost a pravidelnost jejich placení.

Sociální pojištění má tedy mezi daněmi své specifické postavení, i když vykazuje jasné znaky účelovosti, se kterou se je možné setkat i u výnosově malých daní např. u daně silniční. V některých svých částech sociální pojištění dokonce zahrnuje určitou míru ekvivalence. Jinak řečeno, čím více osoba přispívá, tím vyšší nároky jí pak plynou. Zásadní je však fakt, že sociální pojištění je více či méně odděleným systémem, který obsahuje jak příjmovou stranu, tak i komplikovaný systém vyplácení dávek. Každá platba pojistného má tak návaznost na konkrétní okruh dávek. Nicméně celkově je možné konstatovat, že sociální pojištění má z ekonomického hlediska daňový charakter, protože účast na něm je ze zákona povinná a není tedy rozhodnutím jednotlivého subjektu, zda si pojistnou ochranu zaplatí, či se bez ní obejde.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Podle VANČUROVÁ, LÁCHOVÁ, 2016.

Jak již bylo zmíněno, příspěvky na sociální zabezpečení jsou nejčastěji rozděleny mezi zaměstnance a zaměstnavatele a platí je rovněž osoby samostatně výdělečně činné. Fyzická osoba, která podniká a je zároveň zaměstnancem, obvykle platí příspěvky z obou svých příjmů. Dalo by se říct, že příspěvky na sociální zabezpečení placené zaměstnanci a podnikateli mají ekonomicky charakter osobních důchodových daní. Ovšem nejednalo by se o daně progresivní, ale proporcionální nebo dokonce regresivní. Výše důchodu, z něhož se příspěvky platí, je totiž většinou limitována a od určité výše důchodu poplatníci jsou mezní sazby již nulové. V některých zemích jsou příspěvky vypočítávány z částky vyšší než důchod – existuje tedy tzv. minimální vyměřovací základ.<sup>11</sup> Této problematice však bude věnována větší pozornost až ve čtvrté kapitole této práce.

Dalo by se diskutovat také o tom, že příspěvky na sociální zabezpečení zvyšují administrativní náklady, neboť systém jedné důchodové daně by byl mnohem levnější, proto v České republice někteří odborníci navrhuji zahrnout příspěvky do jedné daně spolu s daní z příjmů fyzických osob. Poplatníci by tak místo několika úřadů, které je třeba každoročně obejít, navštívili pouze jeden. A v důsledku toho by značně klesly celkové administrativní náklady. Během několika let by tedy u nás vskutku mohlo dojít k tomu, že se daň z příjmů fyzických osob a sociální pojistné budou vybírat společně.<sup>12</sup> Avšak tato úvaha je pouze hypotetická.

## **2.3 Historie sociálního pojištění v České republice**

První kroky vývoje sociální politiky na našem území lze nalézt již v různých formách chudinské péče např. církve poskytovaly almužnu a přístřeší nebo hornické řády, jež zajišťovaly potřebnou pomoc horníkům, kteří onemocněli nebo utrpěli úraz v důsledku svého náročného povolání. Svou roli sehrály také středověké řemeslné cechy a jejich vzájemnostní spolky a podpůrné pokladny, které přinesly myšlenku solidarity a vzájemnosti.

V období feudalismu společnost do postavení praceneschopných většinou nijak nezasahovala. Jistý pokrok v oblasti sociálního pojištění nastal až v době, kdy společnost dosáhla po ekonomické stránce určitého stupně vývoje v souvislosti s průmyslovou revolucí koncem 18. století. Tehdy se projevila naléhavá potřeba hromadně a organizovaně

---

<sup>11</sup> Podle KUBÁTOVÁ, 2015.

<sup>12</sup> Zevrubněji VANČUROVÁ, LÁCHOVÁ, 2016.

zabezpečovat vrstvy obyvatelstva v určitých životních situacích např. při nemoci, stáří apod. Bylo uzákoněno penzijní zaopatření státních a poté i jiných zaměstnanců.

Význam tehdejších forem sociálního pojištění však nelze přeceňovat, protože se týkaly poměrně úzkého kruhu obyvatel. Nejlépe zabezpečeni byli státní úředníci a další hodnostáři. Po revoluci v roce 1848 k nim přibyli např. horníci a železničáři. Moderní podoby sociálního zabezpečení, jež vznikaly v kapitalistických podmínkách, našly cestu do českých zemí až koncem 19. století. Významným podnětem byl pro Rakousko-Uhersko vývoj nemocenského pojištění v Německu. Nárokové nemocenské pojištění, které bylo zákonem stanoveno koncem 19. století, si tuto podobu v podstatě zachovalo dodnes. Další rozšíření sociálního pojištění se neustále protahovalo a nakonec bylo přerušeno vypuknutím první světové války.

Začátkem 20. století následovala pouze dílčí novela stávajícího zákona, vyvolaná především znehodnocením měny. V prvních letech samostatné Československé republiky byla soustava nemocenských dávek vylepšena zcela novými zákony, neboť nemocenské pojištění bylo rozšířeno na všechny skupiny zaměstnanců.

Za počátek soudobého sociálního pojištění v České republice, respektive v bývalé Československé republice, je považován den 30. října 1924, kdy byl vyhlášen zákon č. 221/1924 Sb., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří. V té době se jednalo o velmi pokrokový právní předpis, který znamenal zásadní přelom v oblasti sociálního pojištění. Pojištění se týkalo těch, kteří na území Československa vykonávali práce nebo služby na základě pracovního, služebního nebo učňovského poměru a nejednalo se o práce příležitostné nebo o vedlejší činnost. Sociální pojištění pro zaměstnance v dělnických profesích bylo tímto zákonem poprvé organizačně sjednoceno – vznikla Ústřední sociální pojišťovna, jež spravovala invalidní a starobní pojištění a starala se také o nemocenské pojišťovny, kdysi nemocenské pokladny. Toto organizační a administrativní soustředění přineslo nesporné ekonomické výhody a sociální systém se tak stabilizoval. Zákon rovněž poprvé respektoval individuální potřeby pojištěnců. Každému bylo přiřazeno evidenční číslo a každý měl svůj pojišťovací průkaz. Již v té době totiž panovalo přesvědčení, že bez individualizované informace nebude možné sociální systém řádně spravovat. Všichni pojištěnci odváděli pojistné podle třídy, do které byli zařazeni na základě výše své mzdy. Těchto pojistných tříd bylo původně deset. Lidé zařazení do stejné třídy platili zpravidla jednotné pojistné a pobírali tedy i stejný důchod.

Komplexní systém sociálního pojištění byl založen na rovnováze mezi příjmy a výdaji. Pojistné platili zaměstnavatelé a zaměstnanci v poměru jedna ku jedné,

v některých případech však zaměstnavatelé hradili celek. Výše zmíněný zákon o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří významně přispěl k posílení demokratického vývoje v Československu a stal se jednou z nejvýznamnějších sociálních reforem československého zákonodárství mezi dvěma světovými válkami.

Následoval zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění, který zrušil veškeré předchozí právní předpisy z této oblasti. Dle tohoto zákona neměla být dávková soustava uzavřeným systémem, ale měla se rozvíjet. Zákonem č. 102/1951 Sb. bylo nemocenské pojištění dáno do správy Revolučního odborového hnutí a jeho provádění do závodů. Významný byl rovněž zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, dle kterého byla přebudována celá dávková soustava. V dalších letech docházelo k řadě změn a doplňků, dávky byly mnohokrát upravovány. Obecná ustanovení zákona z roku 1956 však platí dodnes.<sup>13</sup>

Nové ekonomické a společenské podmínky po listopadu 1989 si vyžádaly změny i v oblasti sociálního zabezpečení. Vznikla Česká správa sociálního zabezpečení (dále jen ČSSZ), která navázala na práci svých předchůdců, převzala archivy a rozsáhlou evidenci občanů. ČSSZ je největší a zcela výjimečnou finančně správní institucí státní správy České republiky, je podřízena Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR.

## **2.4 Sociální pojištění jako významná příjmová a výdajová část státního rozpočtu**

Systém sociálního pojištění tvoří jeden z nejvýznamnějších příjmových, ale i výdajových kanálů veřejných rozpočtů v ČR. O významnosti sociálního pojištění v rámci příjmů státního rozpočtu hovoří následující graf 2.1, ve kterém jsou procentuálně vyobrazeny příjmy státního rozpočtu ČR v roce 2016.

Je patrné, že příjmy z pojistného na sociální zabezpečení jsou druhým největším příjmem hned po příjmech daňových. Tvoří 36 % z celkových příjmů rozpočtu v roce 2016, konkrétně vyčísleno jedná se o částku 422 mld. Kč. Pokud by však příjmy z daní byly rozčleněny dle jednotlivých daní (daň z příjmů FO, daň z příjmů PO, DPH atd.), tvořily by příjmy z pojistného na sociální zabezpečení největší příjem státního rozpočtu.

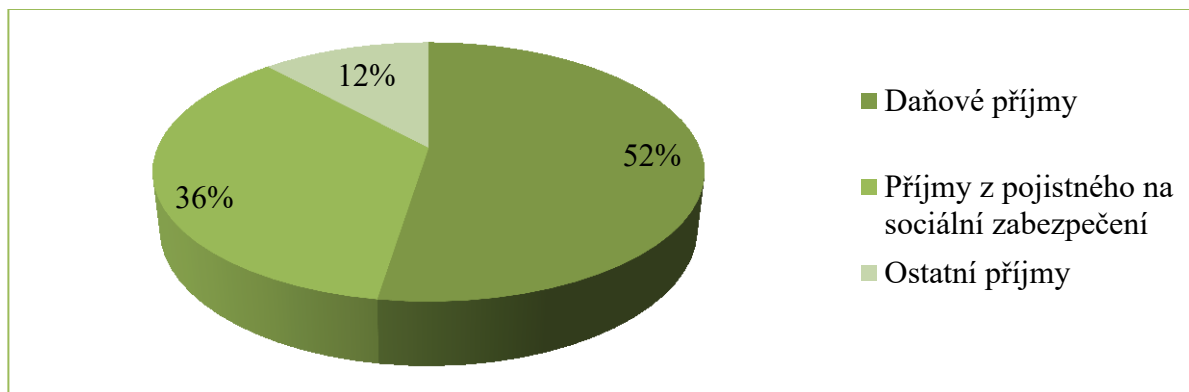
Celkové příjmy státního rozpočtu jsou za rok 2016 ve výši 1 180,9 mld. Kč. Největší příjmovou částí rozpočtu, jež zaujímá 52 % z celku, jsou tedy samozřejmě celkové příjmy ze všech daní (dohromady 619,7 mld. Kč). Mezi příjmově nejvýznamnější daně se řadí zejména daň z přidané hodnoty, daň z příjmů fyzických osob a daň z příjmů

---

<sup>13</sup> Podle 80 let sociálního pojištění. Dostupné z: [http://www.cssz.cz/stranky/konference-80let/brozura\\_c.pdf](http://www.cssz.cz/stranky/konference-80let/brozura_c.pdf)

právníků osob. Zbylých 12 % zahrnuje ostatní daňové i nedaňové příjmy a přijaté transfery.<sup>14</sup>

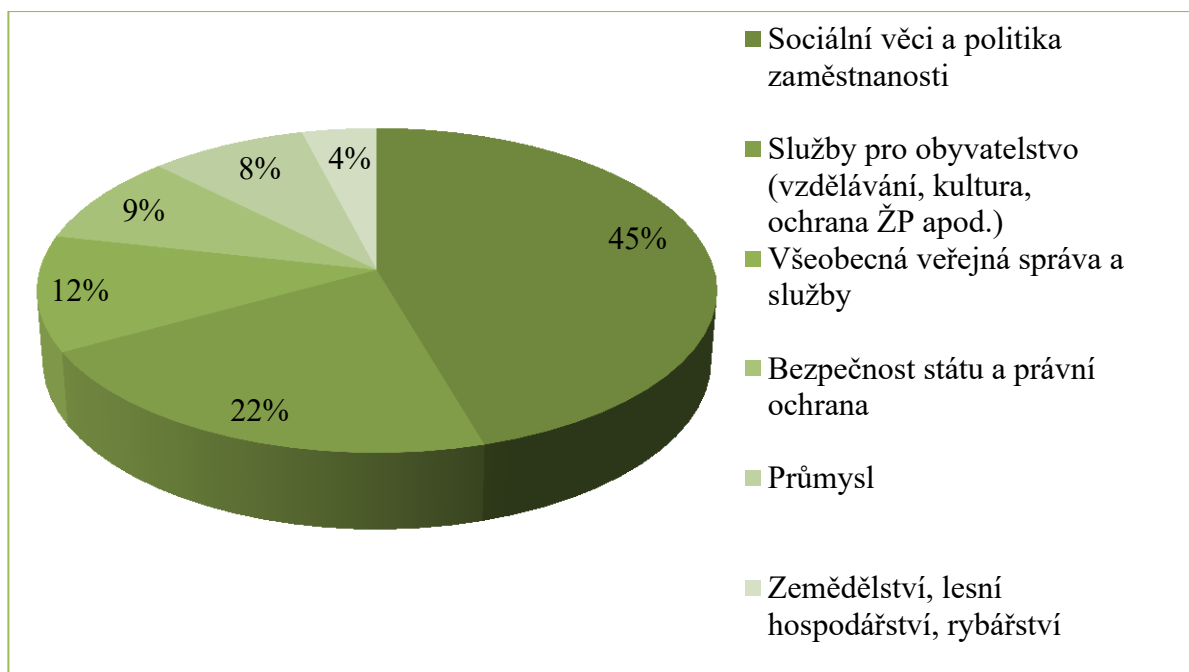
*Graf 2.1 Příjmy státního rozpočtu ČR v roce 2016*



*Zdroj: Vlastní zpracování podle MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. Státní rozpočet v kostce – 2016.*

Celkové výdaje státního rozpočtu za rok 2016 činí 1 250,9 mld. Kč. Graf 2.2 zobrazuje členění vynaložených výdajů podle jednotlivých odvětví ekonomiky.

*Graf 2.2 Struktura výdajů státního rozpočtu podle odvětví v roce 2016*



*Zdroj: Vlastní zpracování podle MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. Státní rozpočet v kostce – 2016.*

<sup>14</sup> MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Státní rozpočet v kostce – 2016.*



V tomto grafu (Graf 2.2) sociální věci a politika zaměstnanosti zaujímají největší podíl na celkových výdajích státního rozpočtu, to je 45 % a v hodnotovém vyjádření se jedná o částku 569 mld. Kč. Do této kategorie patří zejména příspěvky na důchodové pojištění, sociální dávky a podpory, příspěvek na politiku zaměstnanosti, správní výdaje na sociální politiku apod. Druhou největší část výdajů státního rozpočtu, to je 22 % z celku, představují služby obyvatelstvu, pod které spadá např. vzdělávání, kultura, ochrana životního prostředí, výzkum a vývoj apod.<sup>15</sup>

## 2.5 Základní pojmy z oblasti sociálního pojištění v České republice

Ačkoliv sociální pojistné je daní svého druhu, jak již bylo podotknuto v předchozí podkapitole, používá se u něj jiná terminologie. Nadcházející tabulka (Tab. 2.1) demonstruje základní rozdíly v konstrukčních principech sociálního pojištění a daně z příjmů fyzických osob, a tudíž i odlišnosti jejich pojmového aparátu. Je patrné, že při výpočtu pojistného se některé konstrukční prvky nevyužívají (odpočty, slevy), jiné zas mají odlišný název (vyměřovací základ, zdanitelný příjem).

Tab. 2.1 Srovnání konstrukce daně z příjmů fyzických osob a sociálního pojištění

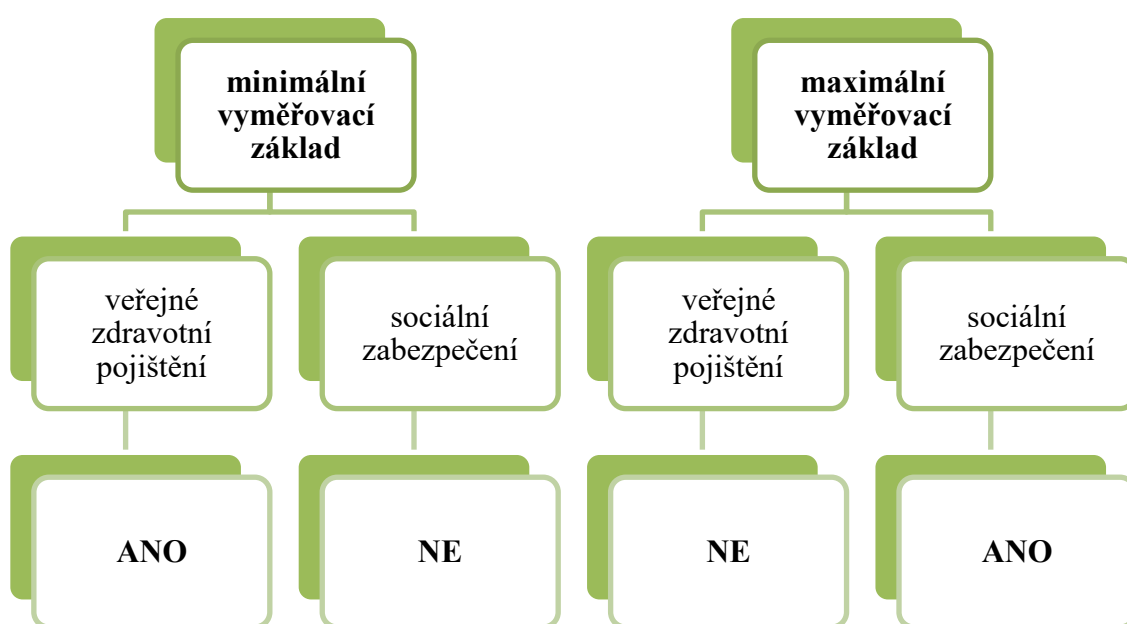
<b>Daň z příjmů fyzických osob</b>	<b>Sociální pojištění</b>
předmět daně	zdanitelný příjem
jeho úprava (osvobození, výdaje atd.)	jeho úprava (příjmy, které nejsou zdanitelné)
= základ daně	= vyměřovací základ (maximum, minimum)
- odpočty	-
· sazba daně	· sazba pojistného
- slevy na dani	-
+ přílepek k dani (solidární zvýšení daně)	-
= daň	= sociální pojistné

Zdroj: VANČUROVÁ, LÁCHOVÁ (2016).

<sup>15</sup> MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Státní rozpočet v kostce – 2016*.

**Vyměřovací základ** je tedy jakýmsi ekvivalentem základu daně. Nazývá se tak, protože se používá nejen pro výpočet sociálního pojistného, ale také pro stanovení výše dávky, na kterou má osoba nárok. Vyměřovací základ i vypočtené pojistné se zaokrouhlují vždy na celé koruny směrem nahoru. Stanovení vyměřovacího základu sociálního pojištění se komplikuje uplatněním tzv. limitů neboli stropů, tedy minimálních a maximálních vyměřovacích základů. Uplatnění maximálního a minimálního vyměřovacího základu u zaměstnanců shrnuje následné schéma 2.1.

*Schéma 2.1 Uplatnění maximálního a minimálního vyměřovacího základu u zaměstnanců*



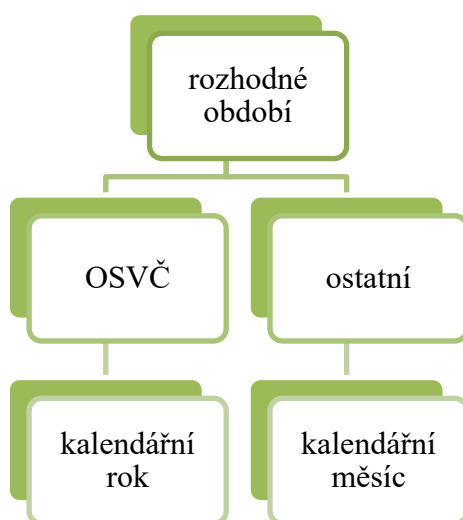
*Zdroj: Vlastní zpracování podle VANČUROVÁ, LÁCHOVÁ (2016).*

**Minimální vyměřovací základ** je tzv. nejmenší tolerovanou hranicí solidarity. Jinými slovy: každý kdo je účasten, musí alespoň v minimální stanovené výši přispívat do systému sociálního pojištění. V současné době je minimální vyměřovací základ stanoven pouze u veřejného zdravotního pojištění a pro systém sociálního zabezpečení není určen, tudíž jeho problematice nebude v této práci věnována pozornost. Oproti tomu teoretickému vymezení maximálního vyměřovacího základu bude věnována následující podkapitola 2.6 této práce, a jeho praktická analýza bude obsahem kapitoly čtvrté.

Výše **pojistného** se stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu zjištěného za příslušné rozhodné období.<sup>16</sup>

Zatímco u daní se vžil pojem zdaňovací období, u sociálního pojištění se používá **rozhodné období**. Rozhodným obdobím sociálního pojistného je zpravidla kalendářní měsíc. Výjimku stanoví osoby samostatně výdělečně činné (dále jen OSVČ), jejichž rozhodným obdobím je kalendářní rok. Pro přehlednost je uvedeno následující schéma 2.2. Relativně krátké rozhodné období u pojistného zabezpečuje plynulý tok veřejných příjmů.

*Schéma 2.2 Rozhodné období u sociálního pojištění*



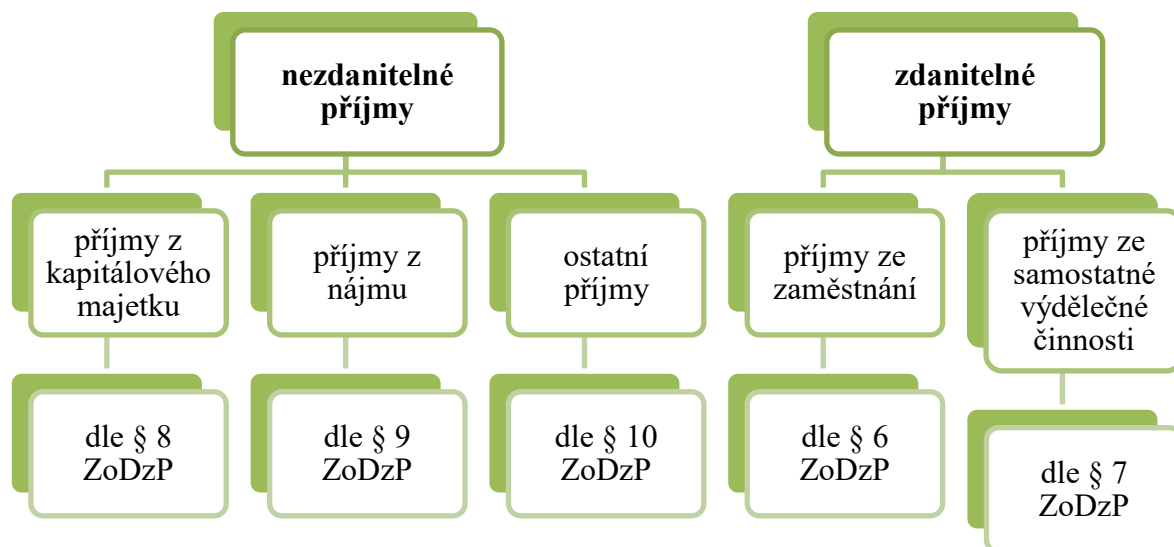
*Zdroj: Vlastní zpracování.*

Na rozdíl od daní z příjmů sociální pojištění nepracuje s pojmem předmět pojistného (předmět daně), jeho místo zde zaujímá pojem **zdanitelný příjem**. Mezi zdanitelné příjmy sociálního pojistného se řadí příjmy ze zaměstnání (příjmy ze závislé činnosti podle § 6 zákona o daních z příjmů, dále jen ZpDzP) a příjmy ze samostatné výdělečné činnosti (příjmy ze samostatné činnosti podle § 7 ZpDzP). Mezi příjmy ze zaměstnání nepatří např. příjmy na základě dohod o provedení práce, a to do výše 10 000 Kč měsíčně. Zbývající dílčí základy daně z příjmů fyzických osob nejsou zdanitelnými příjmy pro sociální pojištění. Uvedené informace jsou graficky shrnuty následujícím schématem (Schéma 2.3).<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 4.

<sup>17</sup> Podle VANČUROVÁ, LÁCHOVÁ, 2016.

Schéma 2.3 Zdanitelné a nezdanitelné příjmy sociálního pojištění



Zdroj: Vlastní zpracování podle VANČUROVÁ, LÁCHOVÁ (2016).

**Poplatníky** pojistného jsou v případě sociálního zabezpečení jen osoby se zdanitelnými příjmy, popřípadě osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění nebo za určitých podmínek i zahraniční osoby. U veřejného zdravotního pojištění je tomu jinak, všeobecně postačí trvalý pobyt na území ČR, existují však i jiné skutečnosti, jež zakládají povinnost platit veřejné zdravotní pojištění.

**Plátcí** pojistného jsou ve většině případů zaměstnavatelé a OSVČ. Zaměstnavatelé odvádí pojistné za své **zaměstnance**, což jsou z pohledu sociálního pojištění osoby, jež mají příjem ze zaměstnání. **Zaměstnavatelem** je pak ten, kdo zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance z pohledu sociálního pojištění. V praxi je tedy výpočtem pojistného pověřen zaměstnavatel, který část pojistného, jež připadá na zaměstnance, srazí z jeho mzdy a zbytek zahrne do svých nákladů. Zaměstnavatelé odvádí pojistné za jednotlivé kalendářní měsíce ve lhůtě od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Pojistné se odvádí na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení.<sup>18</sup> Vyměřovacím základem zaměstnance je součet započitatelných příjmů zúčtovaných do rozhodného období a u zaměstnavatele úhrn vyměřovacích základů jeho zaměstnanců.<sup>19</sup>

<sup>18</sup> Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 9.

<sup>19</sup> ŽENÍŠKOVÁ, 2016.

Schéma 2.4 zobrazuje **sazby pojistného** na sociální zabezpečení používané u zaměstnanců. Je zde patrné rozdělení na část, která je srážena zaměstnanci ze mzdy a druhou část, jež hradí zaměstnavatel.

*Schéma 2.4 Sazby pojistného používané u zaměstnanců*



*Zdroj: Vlastní zpracování.*

Druhou skupinu plátců tvoří **OSVČ**, v tomto případě se jedná o osoby, které mají příjem ze samostatné činnosti z pohledu daně z příjmů fyzických osob. Vyměřovacím základem, jak pro veřejné zdravotní pojištění, tak pro sociální zabezpečení u OSVČ, je částka ne menší než 50 % dílčího základu daně z příjmů ze samostatné činnosti.

## 2.6 Maximální vyměřovací základ

Maximální vyměřovací základ, někdy označován jako strop pojistného, ohraničuje výši solidarity v systémech, to je hranici, za kterou se už solidarita od účastníků nepožaduje. Neboli má se za to, že už přispěli dostatečně. Tímto je naplněn tzv. princip solidarity, který tvoří nezbytný prvek uspořádání každého sociálního systému. Maximální vyměřovací základy jsou vymezeny stejnou hranicí pro všechny osoby bez ohledu na druh příjmu a počet jejich účastí na subsystémech.

Jedním ze základních důvodů pro zavedení maximálního vyměřovacího základu byl mimo jiné fakt, že osoby s vysokými příjmy se zajistí na stáří jiným způsobem, než prostřednictvím základního důchodového zabezpečení. Proto je toto zákonné základní zabezpečení ve většině států cíleno na osoby s nízkými nebo průměrnými příjmy. V podstatě se tedy vychází z toho, že by nemohl být naplněn tzv. princip ekvivalence, který v sociální politice předpokládá, že rozdělování důchodů jedincům bude poměrně odpovídající jejich předchozím vkladům do systému. Státem vyplácené důchody také mají své hranice, a proto i odváděné pojistné dostalo svůj strop. Mezi další důvody pro uplatnění či vytvoření institutu maximálního vyměřovacího základu v jednotlivých státech se řadí určitě častá inspirace mezi státy při tvorbě důchodových schémat.

Institut maximálního vyměřovacího základu u zaměstnanců a OSVČ byl v České republice poprvé zaveden v roce 2008 novelou zákona č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů. Tato novela se promítla i do znění dalšího zákona, a to s účinností od 1. ledna 2008 do zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Od roku 2013 byl však maximální vyměřovací základ zrušen u veřejného zdravotního pojištění.

Zavedením tohoto institutu v České republice se očekávalo především zvýšení konkurenceschopnosti českých zaměstnavatelů vytvořením lepších předpokladů k udržení kvalifikovaných zaměstnanců, jednalo by se tedy hlavně o manažery či výjimečně dobře placené zaměstnance. Okruh poplatníků, kterých se zavedení maximálního vyměřovacího základu dotýká, je tudíž velmi malý, dalo by se říci, že se jedná pouze o hrstku vyvolených s měsíčními příjmy převyšujícími cca 100 000 Kč měsíčně.

V této souvislosti autorka práce uvádí následující tabulku 2.2 a graf 2.3, ve kterých je shrnuta problematika struktury zaměstnanců podle výše jejich hrubé měsíční mzdy v ČR. Údaje jsou za rok 2015, protože aktuálnější statistiky nebyly do data tisku diplomové práce zpracovány. Zaměstnanci jsou zde rozděleni do devíti skupin dle výše jejich hrubých příjmů. Je patrné, že nejvíce zaměstnanců (35,24 %) figuruje ve skupině 20 001 Kč až 30 000 Kč, kde se v posledních několika letech pohybuje i celková průměrná mzda, která je používána pro výpočet maximálního vyměřovacího základu. Poslední skupina zaměstnanců (40 001 Kč a více), dle dostupných informací ČSÚ, bohužel není rozčleněna detailněji. Tudíž je možné pouze spekulovat o tom, kolik zaměstnanců ročně překročí měsíční hrubou mzdu cca 100 000 Kč a zařadí do tzv. hrstky vyvolených. Avšak z uvedených 13 % zaměstnanců, kteří pobírají důchod vyšší než 40 000 Kč, je možné

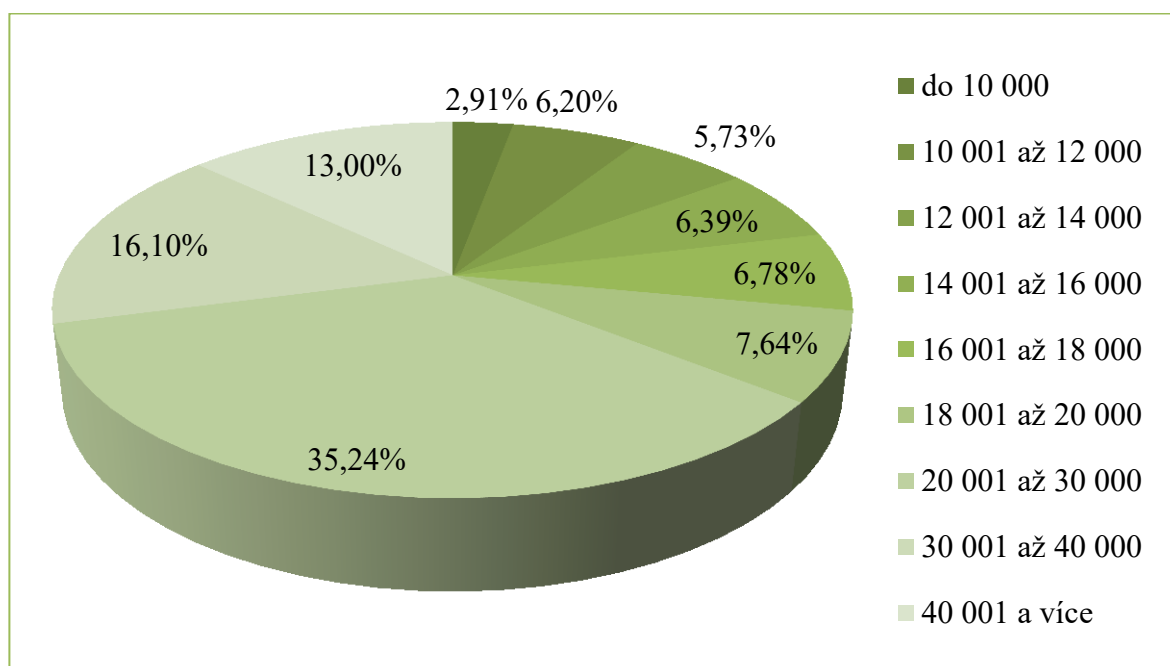
vydedukovat, že to bude vskutku zanedbatelné procento. Oproti tomu z posledního sloupce tabulky 2.2, v němž jsou zobrazena kumulovaná procenta zaměstnanců, je možné vyčíst, že zaměstnanců, kteří pobírají hrubý příjem do 40 000 Kč měsíčně, je naprostá většina, a to 87 %.

Tab. 2.2 Struktura zaměstnanců podle výše hrubé měsíční mzdy v ČR

HM zaměstnance	Rok 2015	Kumulovaná procenta
do 10 000	2,91%	2,91%
10 001 až 12 000	6,20%	9,11%
12 001 až 14 000	5,73%	14,84 %
14 001 až 16 000	6,39%	21,23 %
16 001 až 18 000	6,78%	28,01 %
18 001 až 20 000	7,64%	35,65 %
20 001 až 30 000	35,24%	70,89 %
30 001 až 40 000	16,10%	87,00 %
40 001 a více	13,00%	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování podle ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (2016).

Graf 2.3 Struktura zaměstnanců podle výše hrubé měsíční mzdy v ČR



Zdroj: Vlastní zpracování podle ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (2016).

Otázka existence maximálního vyměřovacího základu se, od doby jeho zavedení, stala částečně kontroverzním tématem, a proto bude tomuto institutu věnována praktická kapitola této práce, kde se bude autorka zabývat jeho podrobnou analýzou. A jak vyplývá z předchozího grafu a tabulky, jedná se o problematiku specifickou, jež se týká pouze úzkého okruhu zaměstnanců.

Pro rok 2016 je maximální vyměřovací základ u sociálního zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti stanoven ve výši 1 296 288 Kč, jedná se o čtyřicetiosminásobek statisticky sledované průměrné mzdy. Tento strop je vždy stanoven jako roční, a to i u zaměstnanců, kteří mají měsíční rozhodné období. Průměrná mzda se každoročně vyhláší nařízením vlády, a tedy se rok od roku mění.

Průměrná mzda je důležitým parametrem nejen pro výpočet pojistného. Jedná se o statistický údaj, který je zveřejňován až s určitým odstupem po skončení příslušného roku. Pro účely výpočtu sociálního pojištění je však potřeba stanovit průměrnou mzdu dříve, a proto se vychází z údaje o dva roky zpět, ten je poté publikován jako tzv. všeobecný vyměřovací základ, který je pak nutno upravit tak, aby odpovídal předpokládané výši průměrné mzdy za aktuální rok. K tomuto účelu slouží tzv. přepočítací koeficient růstu průměrné mzdy, který se současně také zveřejní. Z toho vyplývá, že průměrná mzda je všeobecný vyměřovací základ násobený koeficientem růstu průměrné mzdy. Průměrná mzda se stanovuje vždy k 1. lednu příslušného kalendářního roku.

Pro představu je uvedena následující tabulka (Tab. 2.3), ve které je uveden výpočet průměrné mzdy. Tímto způsobem vypočtená průměrná mzda se používá pro určení maximálního vyměřovacího základu.<sup>20</sup> Postup výpočtu je následující: roznásobíme částku průměrné mzdy čtyřiceti osmi ( $27\,006 \cdot 48$ ), tím získáme výslednou částku 1 296 288 Kč, což je výše zmíněný maximální vyměřovací základ pro rok 2016.

Tab. 2.3 Výpočet průměrné mzdy

Název	Částka/Hodnota
Všeobecný vyměřovací základ za rok 2016	26 357 Kč
Přepočítací koeficient růstu průměrné mzdy	1,0246
Výpočet průměrné mzdy	$26\,357 \cdot 1,0246$
Průměrná mzda po zaokrouhlení	27 006 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování podle VANČUROVÁ, LÁCHOVÁ (2016).

<sup>20</sup> Podle VANČUROVÁ, LÁCHOVÁ, 2016.



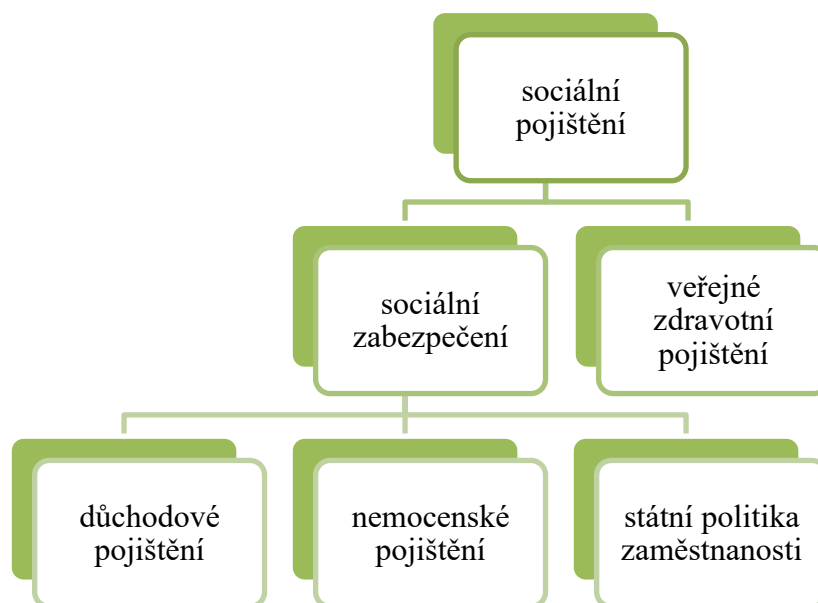
## **2.7 Dílčí závěr**

Tato kapitola byla věnována teoretickému vymezení sociálního pojištění. Ve dvou podkapitolách byl nastíněn historický vývoj sociálního pojištění ve světě i v České republice. Byl zmíněn význam pojistného na sociální zabezpečení v rámci příjmů a výdajů státního rozpočtu. Obsahem druhé kapitoly bylo rovněž zamyšlení nad samotným pojmem pojištění, konkrétně nad jeho aspekty, které jej připodobňují odvodům daňového charakteru. V závěru druhé kapitoly bylo charakterizováno několik vybraných pojmů z oblasti sociálního pojištění, a to v kontrastu s pojmovým aparátem týkajícím se daně z příjmů fyzických osob. Zvláštní pozornost byla věnována institutu maximálního vyměřovacího základu, jenž bude detailně analyzován ve čtvrté kapitole této práce. Výsledky této kapitoly stanoví teoretický základ pro následující kapitoly diplomové práce.

### 3. Deskripce systému sociálního pojištění v České republice

Pro zevrubnější pochopení dalšího textu diplomové práce je nezbytně nutné vysvětlit některé pojmové nesrovnalosti, kterým doposud nebyl věnován prostor. Autoři odborné literatury o *sociálním pojištění* či *sociálním zabezpečení* nejčastěji používají tyto dva pojmy jako synonyma, tak jako autorka této práce doposud. Někteří autoři je však staví do hierarchické struktury, jak je vyobrazeno v následujícím schématu (Schéma 3.1).

Schéma 3.1 Části systému sociálního pojištění v ČR



Zdroj: VANČUROVÁ, KLAZAR (2008).

Pojem sociálního pojištění je zde postaven na vrchol pomyslné pyramidy celého systému, coby širší termín zastřešující dva užší pojmy. Za dva užší subsystémy sociálního pojištění se zde považuje *veřejné zdravotní pojištění* a tzv. *sociální zabezpečení*.<sup>21</sup> Jiní autoři zase tvrdí, že sociální zabezpečení zahrnuje pouze důchodové a nemocenské pojištění a státní politika zaměstnanosti tvoří oddělenou část.<sup>22</sup> Toto rozčlenění je v souladu i se zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. I přesto je pojem sociálního pojištění stále běžně užívaným výrazem pro pojistné na sociální zabezpečení.

<sup>21</sup> Podrobněji VANČUROVÁ, KLAZAR, 2008.

<sup>22</sup> Podle ARNOLDOVÁ, 2012.

Navazující výklad bude obsahově zaměřen pouze na část tzv. *sociálního zabezpečení*, jež se skládá ze dvou subsystémů – důchodového pojištění, nemocenského pojištění a *příspěvku na státní politiku zaměstnanosti*. Analýza veřejného zdravotního pojištění není předmětem této práce.

### 3.1 Správa a orgány sociálního zabezpečení

Právní úpravu organizace a provádění sociálního zabezpečení obsahuje zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, jež nabyl účinnosti dne 1. ledna 1992. Sociální zabezpečení podle tohoto zákona zahrnuje:

- organizační uspořádání sociálního zabezpečení,
- působnost orgánů sociálního zabezpečení,
- úkoly občanů a zaměstnavatelů při provádění sociálního zabezpečení,
- řízení ve věcech důchodového pojištění,
- řízení ve věcech pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Sociální zabezpečení provádějí orgány, kterými jsou:

- *Ministerstvo práce a sociálních věcí,*
- *České správa sociálního zabezpečení a okresní správy sociálního zabezpečení,*
- *Ministerstvo obrany* (pokud se jedná o vojáky z povolání),
- *Ministerstvo vnitra* (pokud se jedná o příslušníky Policie ČR, Hasičského záchranného sboru ČR a příslušníky ostatních ozbrojených bezpečnostních sborů a bezpečnostních služeb),
- *Ministerstvo spravedlnosti* (pokud se jedná o příslušníky Vězeňské služby ČR)<sup>23</sup>

V následující tabulce (Tab. 3.1) je naznačena souvislost sociálního pojištění s příslušnými dávkami, jsou zde uvedeny základní příjmy (přijaté platby pojistného a příspěvku) a výdaje (poskytnutá plnění) související jednotlivými částmi systému sociálního zabezpečení.

---

<sup>23</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Sociální pojištění*, 2016.

Tab. 3.1 Základní příjmy a výdaje jednotlivých subsystémů sociálního zabezpečení

Subsystém:	Platbou je:	Poskytovaná plnění:
nemocenské pojištění	pojistné na nemocenské pojištění	nemocenská, podpora při ošetřování člena rodiny, peněžitá pomoc v mateřství
důchodové pojištění	pojistné na důchodové pojištění	starobní důchody, invalidní důchody, pozůstalostní důchody
státní politika zaměstnanosti	příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	peněžitá podpora v nezaměstnanosti a tzv. aktivní politika zaměstnanosti (tj. podpora tvorby nových pracovních míst)

Zdroj: Vlastní zpracování podle VANČUROVÁ, LÁCHOVÁ (2016).

### 3.2 Důchodové pojištění

Nejvýznamnějším subsystémem sociálního zabezpečení je důchodové pojištění. Obecně řečeno důchodové pojištění pomáhá zejména v případě dlouhodobé nebo trvalé neschopnosti pracovat např. z důvodu stáří. Odvody důchodového a nemocenského pojištění dohromady tvoří jeden z příjmů státního rozpočtu, který je souhrnně nazýván pojistné na sociální zabezpečení.

Důchodový systém v ČR je postaven na povinném důchodovém pojištění podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (tzv. první pilíř penzijního systému). A dále na doplňkovém penzijním spoření (třetí pilíř), které nahradilo penzijní připojištění se státním příspěvkem. Důchodové spoření, jež tvořilo tzv. druhý pilíř penzijního systému, bylo zrušeno s účinností od 1. 1. 2016. Součástí dobrovolných doplňkových systémů jsou i produkty komerčních pojišťoven, především pak životní pojištění.

Poplatníci, kteří si platí životní pojištění či doplňkové penzijní spoření, mají určité daňové výhody v souladu se zákonem o daních z příjmů<sup>24</sup>. Poplatníci si mohou od svého základu daně odečíst částku v celkovém úhrnu nejvýše 12 000 Kč za tzv. doplňkové

<sup>24</sup> Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, § 15.

penzijní spoření. Částka, kterou lze takto odečíst, se rovná úhrnu příspěvků zaplacených poplatníkem na jeho spoření za celé zdaňovací období sníženému o 12 000 Kč. U životního pojištění si poplatník může odečíst maximálně 12 000 Kč z celkové částky, kterou odeslal za zdaňovací období.

Předchozí částky se týkaly zdaňovacího období 2016, za zdaňovací období 2017 je možno v obou případech odečíst od základu daně až 24 000 Kč. Tímto způsobem dochází k posílení atraktivity třetího pilíře v důsledku zrušení druhého pilíře počátkem roku 2016.<sup>25</sup>

Povinné základní důchodové pojištění je dávkově definované a průběžně financované, zabezpečuje všechny ekonomicky aktivní osoby. Právní úprava je v ČR jednotná pro všechny pojištěnce, neexistují speciální odvětvová či profesní schémata apod.<sup>26</sup>

Ze základního důchodového pojištění jsou poskytovány čtyři druhy důchodů, jež jsou přehledně vyobrazeny v následujícím schématu 3.2.

*Schéma 3.2 Dávky důchodového pojištění*



*Zdroj: Vlastní zpracování.*

<sup>25</sup> Podrobněji GOLLA, 2016.

<sup>26</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Důchodové pojištění*, 2016.

**Starobní důchod** může být pobírán buď po dosažení věkové hranice (důchodového věku), a pak se jedná o tzv. řádný starobní důchod, nebo v zákonem stanovené době před dosažením důchodového věku, a pak se jedná o předčasný starobní důchod. Nárok na plný i předčasný starobní důchod je zároveň podmíněn získáním potřebné doby pojištění.

**Invalidní důchod** získá pojištěnec, jehož pracovní schopnost poklesla z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nejméně o 35 % a současně nedosáhl věku 65 let. Aby mohl být důchod přiznán, musí být splněna též podmínka potřeby doby pojištění, nejde-li o invaliditu vzniklou následkem pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo z některých příčin souvisejících s obranou státu. Ve věku 65 let nárok na invalidní důchod zaniká a dochází k přeměně na starobní důchod. V závislosti na zjištěném stupni invalidity se rozlišuje invalidní důchod:

- pro invaliditu III. stupně (pokles pracovní schopnosti o 70 % a více),
- pro invaliditu II. stupně (pokles pracovní schopnosti o 50 % až 69 %),
- pro invaliditu I. stupně (pokles pracovní schopnosti o 35 % až 49 %).

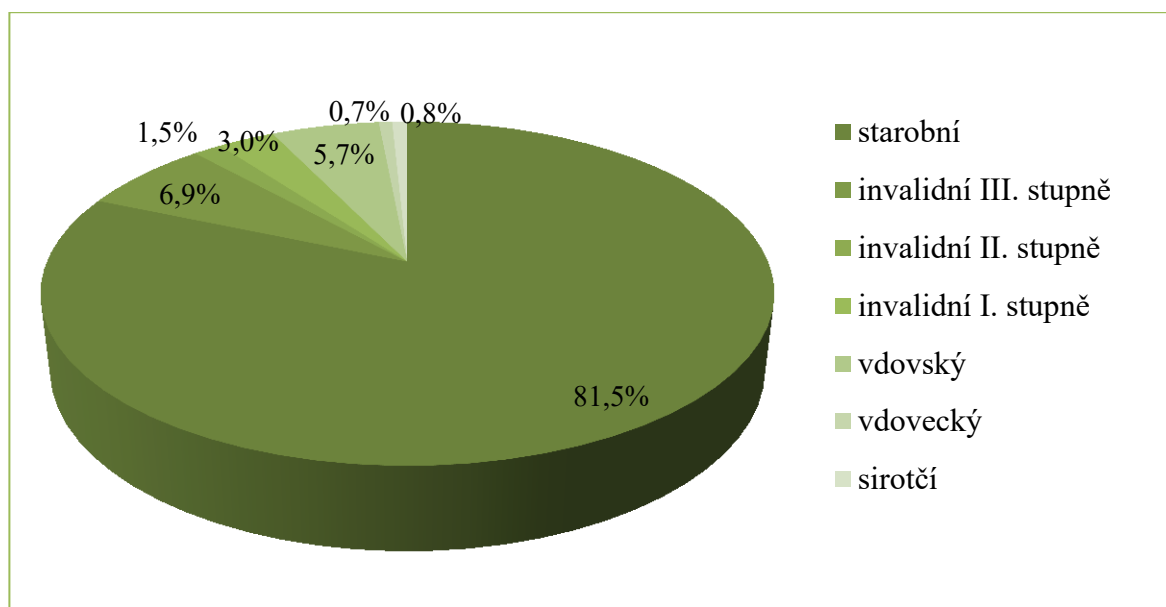
**Vdovský či vdovecký důchod** mohou pozůstalí manželé pobírat pod podmínkou, že zemřelý(á) byl poživitelem starobního nebo invalidního důchodu, nebo ke dni smrti splnil(a) podmínku potřebné doby pojištění k nároku na invalidní nebo starobní důchod, anebo zemřel(a) následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání. Pokud nejsou splněny další podmínky pro výplatu důchodu po uplynutí jednoho roku od smrti, nárok na tento důchod zaniká. Podmínkami pro pokračování nároku na vdovský či vdovecký důchod mohou být např. péče o nezaopatřené dítě nebo závislé dítě, péče o rodiče závislého na pomoci jiné osoby a další.

**Sirotčí důchod** náleží nezaopatřenému dítěti, jehož zesnulý rodič byl poživitelem starobního nebo invalidního důchodu, anebo zemřel následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání. Případně pokud zemřelý ke dni smrti získal alespoň polovinu doby pojištění potřebné pro vznik nároku na invalidní důchod nebo splnil podmínky nároku na starobní důchod. Nárok na sirotčí důchod zaniká nesplněním výše uvedených podmínek, obzvláště podmínky nezaopatřenosti dítěte (např. zahájením výdělečné činnosti, ukončením studia apod.).

Význam sociálního zabezpečení coby nejdůležitější příjmové a výdajové složky státního rozpočtu byl zmíněn již v druhé kapitole této práce. Nyní bude pozornost zaměřena na strukturu výdajů na důchody. Graf 3.1 zobrazuje výdaje státního rozpočtu vynaložené na důchody v roce 2015. Je zde patrné členění dle typu důchodu. Celkové výdaje na všechny druhy důchodů činily 386 520 mil. Kč. Z grafu vyplývá, že největší podíl na

těchto výdajích měly důchody starobní, a to podílem 81,5 % z celku. V druhé řadě to byly důchody invalidní, zvláště invalidní důchod pro invaliditu III. stupně, souhrnným podílem cca 11 %. Nejmenší podíl měly důchody pozůstalostní, celkově cca 8 %.<sup>27</sup>

Graf 3.1 Výdaje na důchody podle druhu důchodu v roce 2015



Zdroj: Vlastní zpracování podle ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (2016).

Důchody se skládají ze dvou složek, a to

- ze základní výměry (pevná částka stejná pro všechny druhy důchodů bez ohledu na délku doby pojištění a výši výdělku),
- z procentní výměry.

Pokud jsou současně splněny podmínky nároku na více důchodů téhož druhu nebo na výplatu starobního a invalidního důchodu, vyplácí se jeden důchod, ten vyšší. Jsou-li současně splněny podmínky nároku na starobní nebo invalidní důchod a na výplatu vdovského (vdoveckého) nebo sirotčího důchodu, vyplácí se vyšší důchod v plné výši a z ostatních důchodů se vyplácí polovina procentní výměry, není-li zákonem stanoveno něco jiného. O nároku na důchod rozhoduje ve většině případů ČSSZ, výjimku tvoří případy, kdy jsou příslušné k rozhodování orgány sociálního zabezpečení ministerstev obrany, vnitra či spravedlnosti (např. u příslušníků ozbrojených sil).<sup>28</sup>

<sup>27</sup> Podle ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Důchodové pojištění*, 2016.

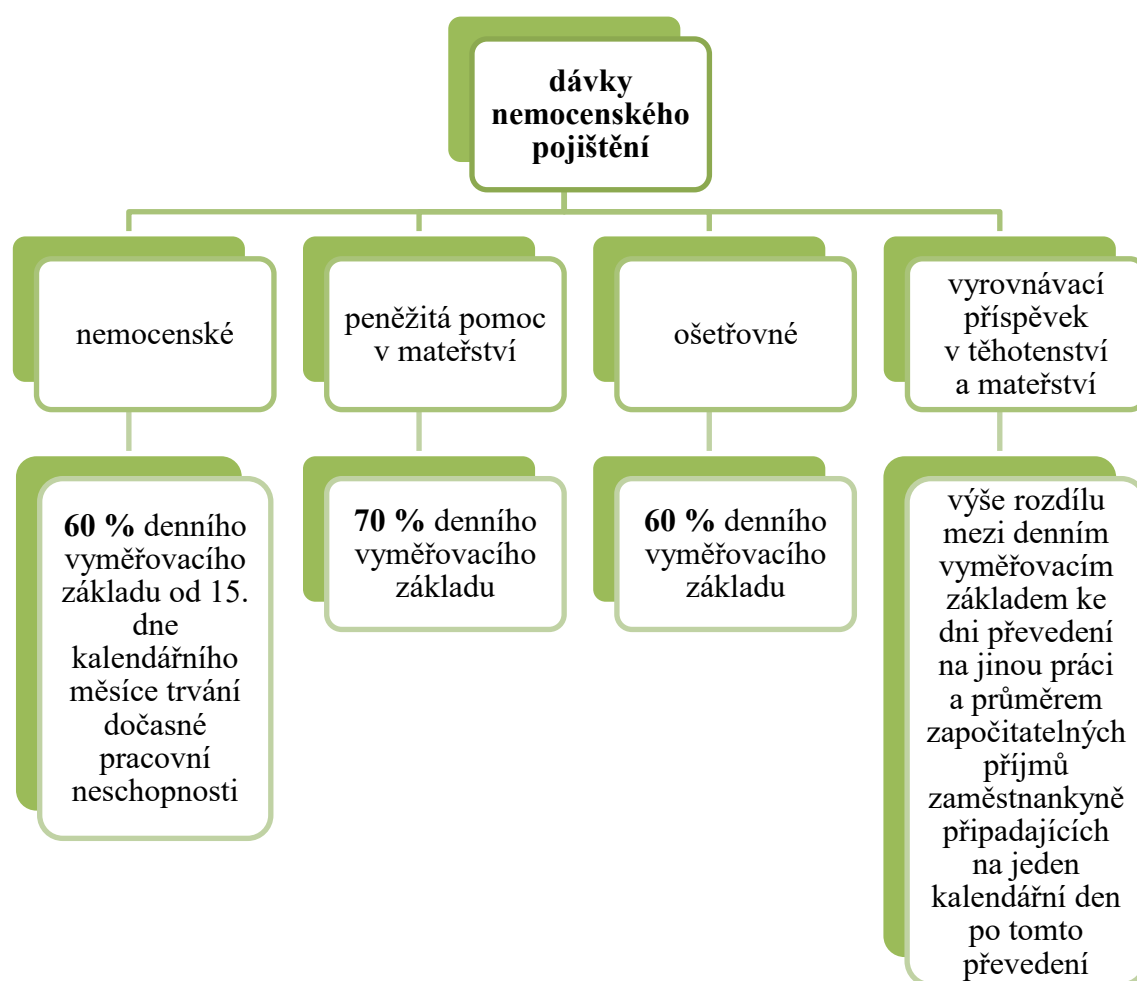
<sup>28</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Důchodové pojištění*, 2016.

### 3.3 Nemocenské pojištění

Druhý subsystém představuje nemocenské pojištění. Tento systém je určen pro osoby výdělečně činné, které ztratily příjem z důvodů tzv. krátkodobých sociálních událostí. Mezi tyto události se řadí např. dočasná pracovní neschopnost z důvodu nemoci, úrazu či karantény; ošetřování člena rodiny; těhotenství a mateřství; péče o dítě. Ve chvíli vzniku těchto životních událostí jsou tedy pojištěnci zabezpečeni peněžitými dávkami z nemocenského pojištění.<sup>29</sup>

Dávky poskytované z nemocenského pojištění jsou přehledně zobrazeny a specifikovány v následujícím schématu 3.3. Všechny dávky vyplácí okresní správa sociálního zabezpečení a hradí se ze státního rozpočtu. Dávky jsou vypláceny za kalendářní dny. Výše pojistného se stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu.

*Schéma 3.3 Dávky nemocenského pojištění*



*Zdroj: Vlastní zpracování.*

<sup>29</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Nemocenské pojištění*, 2016.



Zaměstnanec, který je uznán ošetřujícím lékařem dočasně práce neschopným má nárok na **nemocenské** od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti do konce dočasné pracovní neschopnosti, maximálně však 380 kalendářních dnů od vzniku. Po dobu prvních 14. kalendářních dnů je zaměstnanec, kterému trvá pracovní vztah zakládající účast na nemocenském pojištění, zabezpečen náhradou mzdy, kterou poskytuje zaměstnavatel podle zákoníku práce. Tato náhrada mzdy náleží za pracovní dny, a to od 4. pracovního dne.

Základními podmínkami nároku na **peněžitou pomoc v mateřství** jsou:

- v den, od něhož je dávka přiznávána, musí trvat účast na nemocenském pojištění nebo ochranná lhůta,
- v posledních dvou letech před tímto dnem musí trvat účast na nemocenském pojištění po dobu aspoň 270 dnů.

U žen, jejichž zaměstnání skončilo v době těhotenství, činí ochranná lhůta pro vznik nároku na tuto dávku tolik kalendářních dnů, kolik činilo toto jejich poslední zaměstnání, maximálně však 180 kalendářních dnů. Nástup na peněžitou pomoc v mateřství nastává dnem, který si pojištěnka sama určí v období od počátku 8. do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu nebo ode dne převzetí dítěte do péče. Podpůrčí doba standardně trvá 28 týdnů, popřípadě 37 týdnů.<sup>30</sup>

Na **ošetřovné** má nárok zaměstnanec, který nemůže pracovat z důvodu, že musí:

- ošetřovat nemocného člena domácnosti,
- pečovat o zdravé dítě mladší 10 let, protože školské nebo dětské zařízení bylo uzavřeno (z důvodu havárie, epidemie nebo jiné nepředvídané události), dítěti byla nařízena karanténa, nebo osoba, která jinak o dítě pečuje, sama onemocněla.

Podpůrčí doba u ošetřovného činí nejdéle 9 kalendářních dnů. U osamělého zaměstnance, jež má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, činí podpůrčí doba nejdéle 16 kalendářních dnů.

**Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství** zpravidla náleží zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství, mateřství nebo kojení převedena na jinou práci a z tohoto důvodu dosahuje bez svého zavinění nižšího příjmu než před převedením. Vyplácí se zaměstnankyním za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci. Vyrovňovací příspěvek se stanoví jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni

---

<sup>30</sup> Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, § 14 - § 52.

převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměrem jejích započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení.<sup>31</sup>

Dávky z nemocenského pojištění se počítají z denního vyměřovacího základu, který se stanoví tak, že započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnanci v rozhodném období (zpravidla 12 kalendářních měsíců) se vydělí počtem započitatelných kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období.

Jak již bylo napsáno, dávky jsou vypláceny ze státního rozpočtu, stejně jako v případě důchodového pojištění. Avšak celková výše výdajů vynaložených na dávky nemocenského pojištění je mnohem nižší (desítky mil. Kč) než u dávek placených z důchodového pojištění (stovky mil. Kč). Strukturu výdajů na nemocenské pojištění v milionech Kč a v procentech ukazuje následující tabulka 3.2.

*Tab. 3.2 Struktura výdajů na nemocenské pojištění v mil. Kč a v procentech za rok 2015*

příjmy z pojistného	výdaje celkem	výdaje dle druhu dávek			
		nemocenské	ošetřovné	peněžitá pomoc v mateřství	vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství
27 342	24 110	15 428	1 062	7 611	9
x	100%	64%	4%	32%	0%

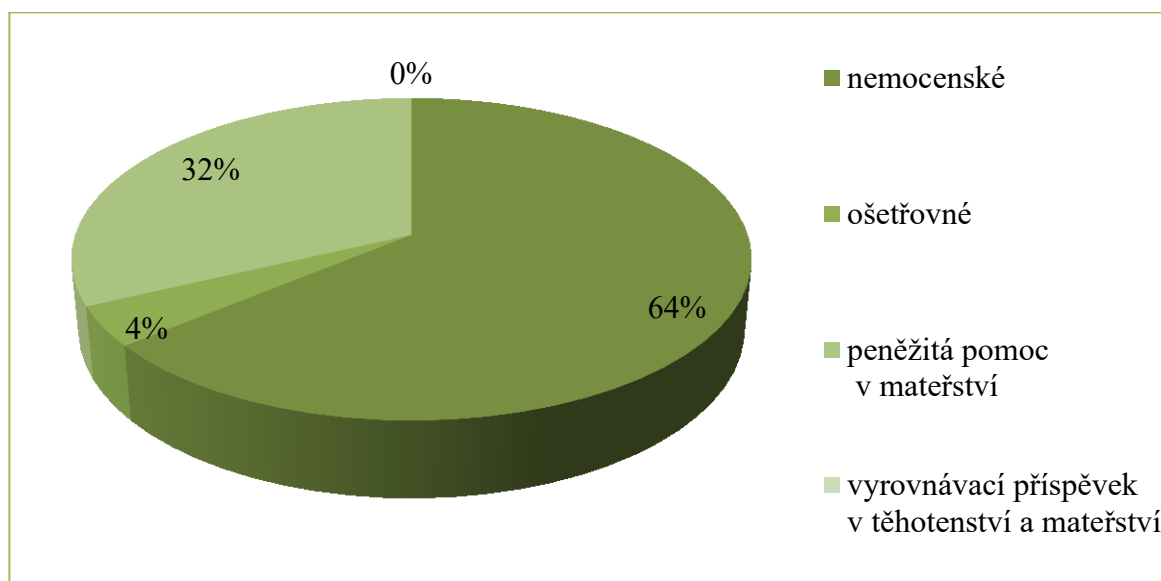
*Zdroj: Vlastní zpracování podle ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (2016).*

Struktura výdajů státního rozpočtu na nemocenské pojištění podle druhu dávek je ještě jednou přehledně vyobrazena v grafu 3.2. Z grafu je patrné, že největší podíl na těchto výdajích mají dávky nemocenské, a to ve výši 64 %. Druhé místo zde zaujímá peněžitá pomoc v mateřství procentním podílem ve výši 32 %. Další 4% výdajů patří ošetřovnému. A zbylou část, jež po zaokrouhlení není v tabulce ani procentuálně vyjádřena, v hodnotovém pojetí jde od 9 mil Kč (viz tabulka 3.2), představuje vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.<sup>32</sup>

<sup>31</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Nemocenské pojištění*, 2016.

<sup>32</sup> Podle ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Nemocenské pojištění*, 2016.

Graf 3.2 Struktura výdajů na nemocenské pojištění podle druhu dávek



Zdroj: Vlastní zpracování podle ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (2016).

Nemocenské pojištění je upraveno zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Právní úprava pojistného na nemocenské pojištění je obsahem zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Povinně účastní nemocenského pojištění jsou pouze zaměstnanci, na rozdíl od OSVČ, kde je účast na nemocenském pojištění dobrovolná.<sup>33</sup>

### 3.4 Státní politika zaměstnanosti

Poslední subsystém sociálního pojištění je tvořen státní politikou zaměstnanosti. Důvodem pro vznik tohoto subsystému byl fakt, že ani zdraví jedinci v produktivním věku nejsou někdy schopni zabezpečovat své potřeby např. z důvodu nezaměstnanosti. Provádění státní politiky zaměstnanosti v podmínkách České republiky upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a to v souladu s právem Evropských společenství. Hlavním cílem státní politiky zaměstnanosti je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana občanů proti nezaměstnanosti. Tato politika směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách a k produktivnímu využití lidských zdrojů.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, především zaměstnavatelé a odborové organizace. Tyto subjekty tvoří na trhu

<sup>33</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Nemocenské pojištění*, 2016.

práce tzv. tripartitu. Státní správu v této oblasti vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a úřady práce. Při jejím provádění spolupracuje stát rovněž s dalšími subjekty, jako např. územně samosprávnými celky, profesními organizacemi apod.

Státní politika zaměstnanosti dle zákona o zaměstnanosti<sup>34</sup> zahrnuje zejména:

- zabezpečování práva na zaměstnání,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů,
- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování podpor v nezaměstnanosti,
- opatření na podporu dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území ČR a z území ČR do zahraničí.

S problematikou státní politiky zaměstnanosti je úzce spjato několik stěžejních pojmů, a ty budou nyní postupně definovány a obsahově vymezeny. Prvním pojmem je **právo na zaměstnání** jako takové. Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, jedná se o právo na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb.

**Zájemcem o zaměstnání** je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem písemně požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku úřadu práce. Oproti tomu **uchazečem o zaměstnání** je

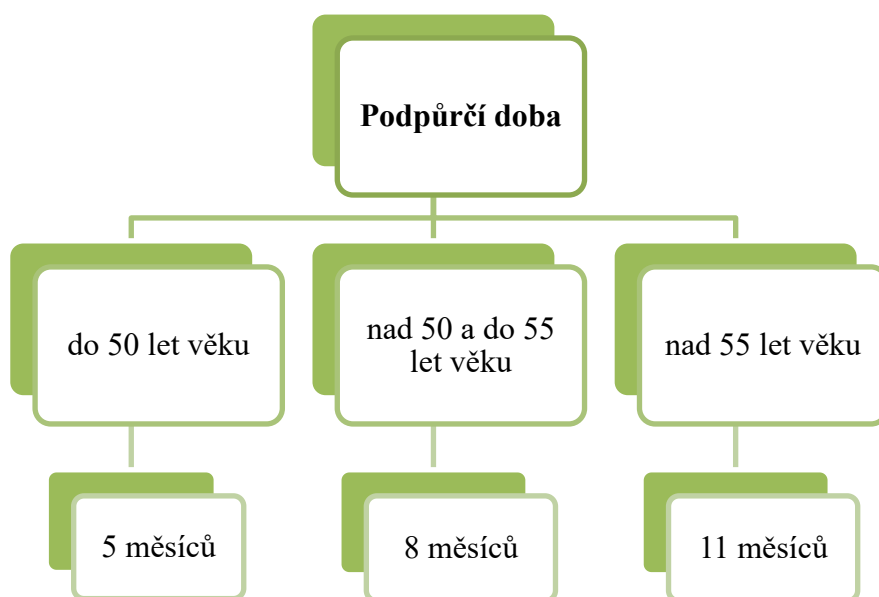
---

<sup>34</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 2.

fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku, v jejímž územním obvodu má bydliště, a následně je zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Uchazeč musí plnit povinnosti dané úřadem práce (např. docházet na pravidelné schůzky).<sup>35</sup>

**Podpora v nezaměstnanosti** náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek. Hlavní podmínkou je, že získal v rozhodném období (poslední dva roky před zařazením do evidence uchazečů) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců. Podpůrčí doba pro poskytování podpory je rozlišena dle věku uchazeče o zaměstnání a je přehledně rozčleněna v následujícím schématu (schéma 3.4). Výše podpory v nezaměstnanosti činí v prvních dvou měsících podpůrčí doby 65 %, další dva měsíce 50 % a po zbývajících dobu 45 % z průměrného měsíčního čistého výdělku. Maximální výše podpory je stanovena na 0,58násobek průměrné mzdy.<sup>36</sup>

*Schéma 3.4 Podpůrčí doba podpory v nezaměstnanosti*



*Zdroj: Vlastní zpracování.*

Důležitou součástí státní politiky zaměstnanosti jsou tzv. aktivní politika zaměstnanosti a pasivní politika zaměstnanosti. **Aktivní politika zaměstnanosti** (dále jen

<sup>35</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 10, § 22, § 24.

<sup>36</sup> INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV, 2015.

APZ) je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou zejména:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Rekvalifikace znamená získání naprosto nové kvalifikace uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. Řeší takovou situaci, ve které jsou v ekonomice kvalitní lidé, ale neumí práci, o kterou je zájem např. přebytek horníků na Ostravsku a doly se zavírají.

Investiční pobídky představují určitou formu podpory tvorby nových pracovních míst např. formou snížení daní, vybudováním vhodné infrastruktury, zajištěním bydlení pro zaměstnance.

Veřejně prospěšné práce jsou krátkodobé práce (maximálně 12 měsíců) dotované úřady práce a sloužící k provizornímu zaměstnání nezaměstnaných. Obvykle se jedná o úklidové a udržovací práce veřejných prostranství a budov. Nejedná se o tzv. vhodné zaměstnání.

Společensky účelná pracovní místa jsou taková místa pro uchazeče, kterým s ohledem na místní poměry nejde sehnat práci jiným způsobem. V tomto případě se již jedná o vhodné zaměstnání pro uchazeče, a tudíž je jeho povinností ho přijmout. Překlenovací příspěvek je příspěvkem na vytvoření společensky účelného pracovního místa. Příspěvek je určen jak zaměstnavatelům tak OSVČ na rozjezd podnikání.

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, pokud na straně tohoto zaměstnavatele nastane překážka v práci z důvodů uvedených v § 209 zákoníku práce či z důvodu přerušení práce živelní událostí a kvůli těmto překážkám zaměstnavatel nemůže umožnit zaměstnanci pracovat alespoň 20 % stanovené týdenní pracovní doby a poskytuje zaměstnanci náhradu mzdy.

Příspěvek na zapracování je udělován zaměstnavatelům, kteří přijímají do zaměstnání uchazeče, kterým úřad práce věnuje zvláštní péči např. osoby se zdravotním postižením.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program se uděluje při rozjíždění výroby nebo strukturálních změnách (např. při zavádění nových technologických postupů).<sup>37</sup>

Součástí APZ je také poradenství pro volbu povolání a pro zprostředkování vhodného zaměstnání, dále podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Tzv. **pasivní politika zaměstnanosti**, jež na rozdíl od APZ není přímo definována zákonem o zaměstnanosti, představuje v podstatě zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci, a rovněž hmotné zabezpečení těchto uchazečů. Zjednodušeně řečeno jedná se o poskytování podpor v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci, jde také o soustavu institutů životního minima, minimální mzdy apod.

### 3.5 Rozložení odvodů pojistného na sociální zabezpečení

Jak již bylo řečeno v předchozí kapitole této práce, sazby pojistného na sociální zabezpečení se v ČR dělí na část, kterou hradí za zaměstnance zaměstnavatel a na část, jež je zaměstnanci srážena ze mzdy. Pro přehlednost je zpracována následující tabulka (Tab. 3.3), ve které jsou uvedeny sazby pojistného dle jednotlivých subsystémů. Pro srovnání jsou zde zobrazeny i sazby pojistného u OSVČ.

Tab. 3.3 Sazby sociálního zabezpečení pro rok 2016 dle jednotlivých subsystémů

sazba pojistného	nemocenské pojištění	důchodové pojištění	státní politika zaměstnanosti	celkem
osoba				
zaměstnanec	0,0 %	6,5 %	0,0 %	6,5 %
zaměstnavatel	2,3 %	21,5 %	1,2 %	25,0 %
OSVČ	2,3 % <sup>38</sup>	28,0 %	1,2 %	29,2 % <sup>39</sup> nebo 31,5 % <sup>40</sup>

Zdroj: Vlastní zpracování.

<sup>37</sup> Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 104 - § 117.

<sup>38</sup> Účast na nemocenském pojištění je však u OSVČ vždy dobrovolná.

<sup>39</sup> Bez nemocenského pojištění.

<sup>40</sup> S nemocenským pojištěním.

Z této tabulky je zřejmé, že zaměstnanci odvádí pouze 6,5 % z hrubé mzdy, oproti tomu zaměstnavatelé odvádí měsíčně za jednoho zaměstnance až 25 %, což znamená, že v ČR můžeme hovořit o nerovnoměrném rozložení odvodů pojistného mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec v ČR neodvádí zdaleka ani jednu třetinu toho, co zaměstnavatel. Například v sousedním Polsku je toto rozložení v poměru téměř jedna ku jedné.

Z mikroekonomického hlediska je pojistné na sociální zabezpečení v podstatě daň placená na trhu práce a placená tím způsobem, že se o ni podle zákona dělí prodávající (zaměstnanec) a kupující (zaměstnavatel). Avšak na konkurenčním trhu není rozhodující, na které straně je daň statutárně uložena. Ekonomický důsledek této daně (množství použité práce, cena, důchody účastníků) by byl stejný, i kdyby celou „daň“ platili zaměstnanci nebo i kdyby ji celou platili zaměstnavatelé. Ve skutečnosti nezáleží ani na již zmiňovaném poměru, ve kterém se „daň“ dělí mezi zaměstnance a zaměstnavatele. Dlouhodobý dopad ale pravděpodobně nebude odpovídat poměru, v jakém je pojistné statutárně rozděleno mezi zaměstnance a zaměstnavatele. Pojistné na sociální zabezpečení hrazené zaměstnavateli je vlastně určitou daní z pracovní síly, zdražuje výrobní faktor – práci a má proto distorzní účinek na výběr výrobních faktorů. Často je kritizováno, že v důsledku povinného pojistného placeného zaměstnavateli je cena práce příliš vysoká, a že je tímto způsobem zvyšována nezaměstnanost.<sup>41</sup>

Zaměstnavatel je povinen odvádět pojistné za sebe i za zaměstnance. Pojistné za zaměstnance srazí zaměstnavatel z jeho příjmů. Povinností zaměstnavatele je, aby sám pojistné vypočítal a odvedl. Zaměstnavatel odvádí pojistné za jednotlivé kalendářní měsíce. Pojistné za daný kalendářní měsíc je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce a odvádí se na účet příslušné OSSZ.<sup>42</sup> Zaměstnanec není odpovědný za odvod pojistného.

### 3.6 Dílčí závěr

Cílem třetí kapitoly bylo charakterizovat systém sociálního pojištění, resp. sociálního zabezpečení, v podmínkách České republiky. V úvodu kapitoly byly vysvětleny určité pojmové nesrovnalosti týkající se systému sociálního pojištění a jeho dělení. Následně bylo uvedeno členění sociálního pojištění na jednotlivé subsystémy a různé

---

<sup>41</sup> Zevrubněji KUBÁTOVÁ, 2015.

<sup>42</sup> Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 8, § 9.



přístupy k tomuto členění. Tři podkapitoly byly věnovány zmiňovaným segmentům sociálního pojištění, kterými jsou důchodové pojištění, nemocenské pojištění a státní politika zaměstnanosti. Jednotlivé subsystemy byly postupně charakterizovány a specifikovány. Důraz byl kladen především na dávky plynoucí z dílčích systémů sociálního pojištění a na vymezení nároku na tyto dávky. Závěrečná podkapitola byla věnována rozložení odvodů sociálního pojištění mezi zaměstnance a zaměstnavatele. Informace obsažené v této kapitole tvoří dokončení teoretické části práce a budou částečně využity v kapitole praktické.

## 4. Zhodnocení odvodů sociálního pojištění zaměstnanců

V této kapitole bude problematika odvodů sociálního pojištění zaměstnanců pojata z praktického hlediska. Pozornost bude zaměřena především na existenci maximálního vyměřovacího základu a jeho vliv na výslednou výši odváděného pojistného. Ilustrativní příklady uvedené v této kapitole budou zpracovány z údajů platných pro rok 2016.

### 4.1 Maximální vyměřovací základ pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

V předchozích kapitolách diplomové práce byl maximální vyměřovací základ (dále jen MaxVZ) vymezen z teoretického úhlu pohledu. V návaznosti na tyto teoretické informace je nyní uvedena tabulka (Tab. 4.1), ve které je zobrazen vývoj MaxVZ od roku 2008, tedy od roku jeho zavedení v ČR, do roku 2017. Stojí za připomenutí, že MaxVZ je stanoven jako roční, tudíž poslední sloupec tabulky 4.1 je nutno chápat pouze jako orientační a doplňující informaci.

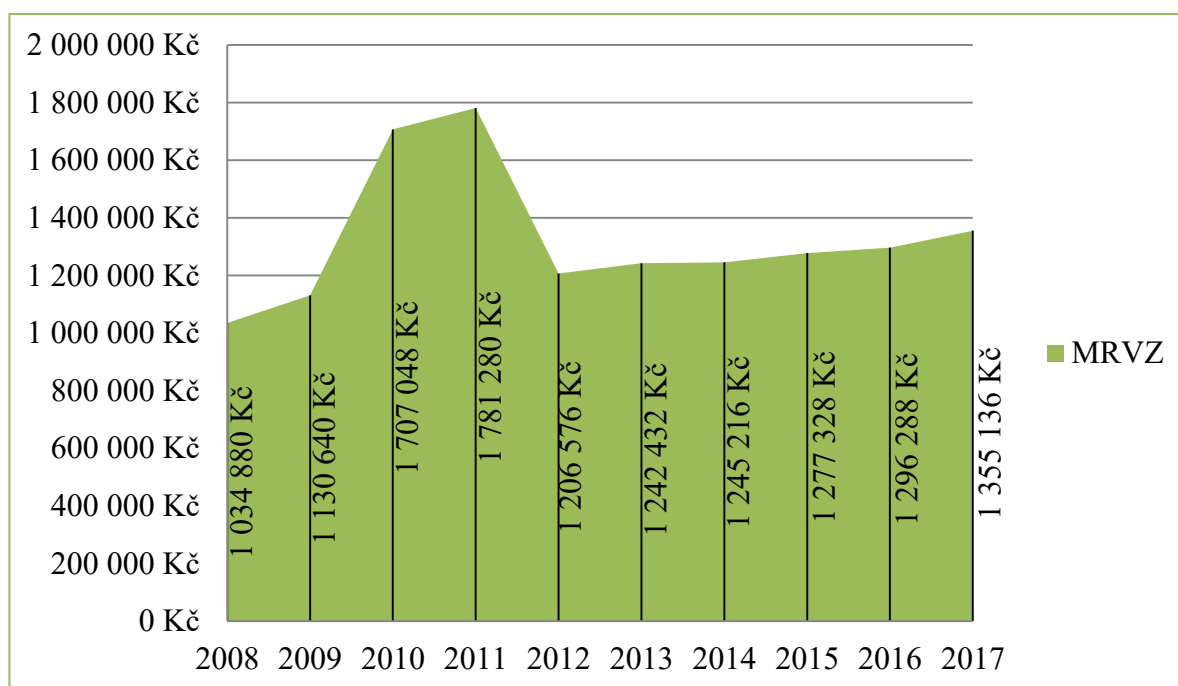
Tab. 4.1 Vývoj maximálního vyměřovacího základu v letech 2008 - 2017

Rok	Maximální roční vyměřovací základ (MRVZ)	Výpočet MRVZ	Maximální měsíční vyměřovací základ (MMVZ)
2008	1 034 880 Kč	21 560 · 48 měsíců	86 240 Kč
2009	1 130 640 Kč	23 555 · 48 měsíců	94 220 Kč
2010	1 707 048 Kč	23 709 · 72 měsíců	142 254 Kč
2011	1 781 280 Kč	24 740 · 72 měsíců	148 440 Kč
2012	1 206 576 Kč	25 137 · 48 měsíců	100 548 Kč
2013	1 242 432 Kč	25 884 · 48 měsíců	103 536 Kč
2014	1 245 216 Kč	25 942 · 48 měsíců	103 768 Kč
2015	1 277 328 Kč	26 611 · 48 měsíců	106 444 Kč
2016	1 296 288 Kč	27 006 · 48 měsíců	108 024 Kč
2017	1 355 136 Kč	28 232 · 48 měsíců	112 928 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování.

Jak již bylo podotknuto, výše tohoto MaxVZ se odvíjí od statisticky sledované průměrné mzdy, která se každým rokem zvyšuje, což je z uvedené tabulky patrné. Z toho vyplývá, že i MaxVZ má vzrůstající tendenci. Pro doplnění je potřeba uvést, že tato průměrná mzda nemá nic společného s průměrnou mzdou sledovanou dle ČSÚ. Zmíněnou rostoucí tendenci MaxVZ v průběhu času přehledně zobrazuje následující graf 4.1. Z tabulky 4.1 je rovněž patrné, že ve většině sledovaných let byl MaxVZ vypočten jako čtyřicetiosminásobek průměrné mzdy. Pouze v letech 2010 a 2011 byl legislativně stanoven jako násobek průměrné mzdy a sedmdesáti dvou měsíců, v důsledku toho v těchto dvou letech jeho hodnoty značně převyšují ostatní sledované roky, jak je možné vidět v grafu 4.1. Tímto skokem na sedmdesátidvounásobek průměrné mzdy je v letech 2010 a 2011 narušena jinak pozvolná rostoucí tendence MaxVZ.

*Graf 4.1 Vývoj maximálního ročního vyměřovacího základu v letech 2008 - 2017*



*Zdroj: Vlastní zpracování.*

Údaje obsažené v tabulce 4.1, zejména údaje vztahující se k roku 2016, budou využívány v následujících modelových příkladech. Tyto příklady budou zaměřeny na stanovení vyměřovacích základů pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Fiktivní osoby, jež budou figurovat v modelových příkladech, budou mít částky svých hrubých mezd poměrně na nadstandardní úrovni, a to z důvodu naplnění cílů příkladů.

#### 4.1.1 Příklad: Překročení maximálního vyměřovacího základu

Paní Nováková pobírá v roce 2016 měsíční hrubou mzdu ve výši 155 000 Kč, má jednoho zaměstnavatele. V jaké výši budou její vyměřovací základy pro odvod pojistného na sociální zabezpečení za jednotlivé měsíce tohoto roku? Kolik bude činit odvedené pojistné za jednotlivé měsíce roku 2016? Průběh vyměřovacích základů paní Novákové je naznačen v následující tabulce (Tab. 4.2). Měsíc překročení MaxVZ za rok 2016 je v tabulce zvýrazněn.

Tab. 4.2 Průběh vyměřovacích základů paní Novákové v roce 2016

měsíce roku 2016	měsíční vyměřovací základ	souhrn měsíčních vyměřovacích základů za rok 2016	pojistné	
			zaměstnanec 6,5 %	zaměstnavatel 25 %
leden	155 000 Kč	155 000 Kč	10 075 Kč	38 750 Kč
únor	155 000 Kč	310 000 Kč	10 075 Kč	38 750 Kč
březen	155 000 Kč	465 000 Kč	10 075 Kč	38 750 Kč
duben	155 000 Kč	620 000 Kč	10 075 Kč	38 750 Kč
květen	155 000 Kč	775 000 Kč	10 075 Kč	38 750 Kč
červen	155 000 Kč	930 000 Kč	10 075 Kč	38 750 Kč
červenec	155 000 Kč	1 085 000 Kč	10 075 Kč	38 750 Kč
srpen	155 000 Kč	1 240 000 Kč	10 075 Kč	38 750 Kč
září	56 288 Kč	1 296 288 Kč	3 659 Kč	14 072 Kč
říjen	0 Kč	1 296 288 Kč	0 Kč	0 Kč
listopad	0 Kč	1 296 288 Kč	0 Kč	0 Kč
prosinec	0 Kč	1 296 288 Kč	0 Kč	0 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování.

Z tabulky je patrné, že MaxVZ byl překročen v září. Měsíční vyměřovací základ za tento měsíc nebyl stanoven obvyklým způsobem, ale byl korigován, tak aby součet s předchozími měsíci nepřekročil MaxVZ za rok 2016, tedy částku 1 296 288 Kč. Měsíční vyměřovací základ za září byl vypočten, jako rozdíl částky 1 296 288 a 1 240 000, ve výsledku činí 56 288 Kč. Od října bude pro zaměstnance i zaměstnavatele vyměřovací základ na sociální zabezpečení paní Novákové nulový, tudíž pojistné na sociální zabezpečení již nebude vybíráno.

Pro doplnění příkladu je zobrazen podrobný výpočet všech odvodů a výsledné čisté mzdy paní Novákové v tabulce, jež tvoří přílohu č. 2 této diplomové práce. Výpočet byl proveden pouze ve třech měsících, a to v lednu, září a říjnu. Je důležité podotknout, že výpočty za měsíce únor až srpen by byly stejné jako v měsíci lednu. Měsíc září, jako tzv. měsíc překročení MaxVZ, je zde specifický, z důvodu stanovení vyměřovacího základu pro sociální pojištění. Poslední měsíc zařazený do této tabulky – říjen zde reprezentuje i veškeré měsíce po něm následující, výpočty v těchto měsících by byly stejné, tudíž s nulovým vyměřovacím základem pro sociální pojištění. Pro zjednodušení příkladu je při výpočtu daně z příjmů fyzických osob u paní Novákové aplikována pouze základní sleva na poplatníka.

Z tabulky (viz příloha č. 2) je zřejmé, jakým způsobem institut MaxVZ ovlivňuje výši výsledné čisté mzdy u lidí s vysokými příjmy. V důsledku aplikace MaxVZ při výpočtu mzdy paní Novákové došlo k tomu, že její čistá mzda v měsíci překročení a v měsících následujících je výrazně vyšší než v měsících před překročením. Konkrétně v měsících lednu až srpnu bude její čistá mzda činit 105 577 Kč, v měsíci překročení MaxVZ to bude 115 683 Kč a od října bude pobírat čistou mzdu ve výši 121 457 Kč. Tímto způsobem se projevilo již zmiňované ohraničení solidarity důchodového systému. Sociální pojištění, jež by převýšilo stanovený strop, už nebude odváděno státu, nýbrž se kladně projeví na čisté mzdě paní Novákové. Avšak nejen pojistné je důvodem vyšší čisté mzdy paní Novákové. Pojistné, které hradí zaměstnavatel je součástí základu pro výpočet daně z příjmů fyzických osob (SHM), tento základ daně je od měsíce překročení MaxVZ pro pojistné nižší než před překročením, tudíž i vypočtená daň je nižší, a tento fakt se také kladně projeví na výsledné čisté mzdě paní Novákové.

U lidí s vysokými příjmy se kromě možné aplikace institutu MaxVZ může také projevit stanovení solidární daňové povinnosti, tak jako v tomto případě. Solidární zvýšení daně<sup>43</sup> činí 7 % z kladného rozdílu mezi součtem příjmů zahrnutých do § 6 a § 7 ZoDzP a čtyřicetiosminásobkem průměrné mzdy (částka 108 024 Kč). V případě paní Novákové solidární zvýšení daně v každém měsíci roku 2016 činí 3 288 Kč.

#### ***4.1.2 Příklad: Souběh zaměstnavatelů a možnost vrácení přeplatku na pojistném***

Pan Bohatý měl v roce 2016 dva zaměstnavatele (X a Y). U obou zaměstnavatelů byl zaměstnán po celý rok. Údaje o jeho vyměřovacích základech a odvedeném pojistném

---

<sup>43</sup> Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, § 16a.

jsou shrnuty v první části následující tabulky (Tab. 4.3). Ve druhé části tabulky je naznačen výpočet přebytku na odvedeném pojistném.

*Tab. 4.3 Výpočet přebytku na odvedeném pojistném pana Bohatého za rok 2016*

zaměstnavatel	vyměřovací základ	pojistné sražené zaměstnanci (6,5 %)	pojistné hrazené zaměstnavatelem (25 %)
X	1 256 000 Kč	81 640 Kč	314 000 Kč
Y	632 259 Kč	41 097 Kč	158 065 Kč
souhrn všech zaměstnavatelů	1 888 259 Kč	122 737 Kč	472 065 Kč
maximum	1 296 288 Kč	84 259 Kč	324 072 Kč
přebytek	591 971 Kč	38 478 Kč	0 Kč

*Zdroj: Vlastní zpracování.*

Z tabulky je patrné, že pan Bohatý má v součtu příjmy převyšující MaxVZ pro pojistné na sociální zabezpečení. Příjmy od obou zaměstnavatelů činí v součtu 1 888 259 Kč, tato částka převyšuje stanovený MaxVZ o 591 971 Kč. Pan Bohatý může tedy požádat správu sociálního zabezpečení o vrácení přeplatku na pojistném ve výši 38 478 Kč.

Pokud při souběhu několika zaměstnání dojde k překročení MaxVZ, pak má zaměstnanec právo, aby mu správce příslušného pojistného vrátil odvedené pojistné z vyměřovacího základu převyšujícího maximální vyměřovací základ. Tak se stane pouze pokud, zaměstnanec doloží potvrzení zaměstnavatelů o výši vyměřovacích základů. Zaměstnavatele jsou povinni vydat toto potvrzení do 8 dnů od obdržení žádosti.<sup>44</sup> Avšak vrácena bude pouze ta část pojistného na sociální zabezpečení, kterou mu zaměstnavatele sráželi ze mzdy. Zaměstnavatelé tedy z případného vrácení pojistného nepocítují žádný kladný efekt, jak je patrné i z posledního řádku tabulky 4.3.

#### **4.1.3 Příklad: Návaznost zaměstnavatelů**

Pan Nový pracoval v roce 2016 u zaměstnavatele E v pracovním poměru do 31. července. Od 1. srpna byl v pracovním poměru u zaměstnavatele F. Zaměstnavatel F je právním nástupcem zaměstnavatele E. Měsíční hrubá mzda pana Nového činila

<sup>44</sup> Zevrubněji VANČUROVÁ, LÁCHOVÁ, 2016.

u zaměstnavatele E 150 000 Kč. Měsíční hrubá mzda u zaměstnavatele F činila 170 000 Kč. Jaké budou odvody pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti za jednotlivé měsíce roku 2016? Řešení, jež spočívá ve správném stanovení měsíčních vyměřovacích základů a výpočtu pojistného, je zobrazeno v následující tabulce (Tab. 4.4).

Tab. 4.4 Výpočet pojistných odvodů pana Nového v roce 2016

měsíce roku 2016	E/ F	hrubá mzda	měsíční vyměř. základ	souhrn měsíčních vyměř. základů za rok 2016	pojistné	
					zaměstnanec 6,5 %	zaměstnavatel 25 %
leden	E	150 000 Kč	150 000 Kč	150 000 Kč	9 750 Kč	37 500 Kč
únor	E	150 000 Kč	150 000 Kč	300 000 Kč	9 750 Kč	37 500 Kč
březen	E	150 000 Kč	150 000 Kč	450 000 Kč	9 750 Kč	37 500 Kč
duben	E	150 000 Kč	150 000 Kč	600 000 Kč	9 750 Kč	37 500 Kč
květen	E	150 000 Kč	150 000 Kč	750 000 Kč	9 750 Kč	37 500 Kč
červen	E	150 000 Kč	150 000 Kč	900 000 Kč	9 750 Kč	37 500 Kč
červenec	E	150 000 Kč	150 000 Kč	1 050 000 Kč	9 750 Kč	37 500 Kč
srpen	F	170 000 Kč	170 000 Kč	1 220 000 Kč	11 050 Kč	42 500 Kč
září	F	170 000 Kč	76 288 Kč	1 296 288 Kč	4 959 Kč	19 072 Kč
říjen	F	170 000 Kč	0 Kč	1 296 288 Kč	0 Kč	0 Kč
listopad	F	170 000 Kč	0 Kč	1 296 288 Kč	0 Kč	0 Kč
prosinec	F	170 000 Kč	0 Kč	1 296 288 Kč	0 Kč	0 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování.

Z tabulky 4.4 vyplývá, že druhý zaměstnavatel, tedy zaměstnavatel F, odvedl za zaměstnance pojistné ze započitatelných příjmů jen do výše rozdílu mezi MaxVZ (1 296 288 Kč) a částkou 1 050 000 Kč. V měsíci srpnu činil vyměřovací základ 170 000 Kč a v září už pouze 76 288 Kč. Září je zde tzv. měsícem překročení MaxVZ. Od října se již pojistné neodvádělo. Pro zjednodušení je možné konstatovat, že pan Nový přešel od zaměstnavatele E k zaměstnavateli F i s úhrnem svých vyměřovacích základů, tj. 1 050 000 Kč. Postup výpočtu v tomto případě byl obdobný jako u předcházejícího příkladu 4.1.1.

## 4.2 Efektivní sazba pojistného

Výpočet efektivní sazby pojistného je odvozen od výpočtu tzv. efektivní sazby daně<sup>45</sup>, která se počítá jako podíl daně k hrubému důchodu (v procentech). Jinak je nazývána také průměrnou sazbou daně nebo skutečnou sazbou daně, protože udává procento, které poplatník skutečně odvede na dani resp. pojistném.

Efektivní sazba pojistného se stanoví obdobně, a to jako podíl pojistného k hrubému důchodu poplatníka, jak je uvedeno v následujícím vzorci 4.1:

$$ESP = (P / HM) \cdot 100 \quad (4.1)$$

*P = pojistné*

*HM = hrubá mzda, která je základem pro výpočet pojistného*

*ESP = efektivní sazba pojistného*

Nominální sazba pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti je v ČR rovna 6,5 % z hrubého příjmu zaměstnance. Tato sazba však neodpovídá ve všech případech tomu, kolik zaměstnanec opravdu odvede na pojistném. Tuto skutečnost má za úkol zjistit až právě efektivní sazba pojistného, která se vypočte dle vzorce 4.1.

Autorka diplomové práce předpokládá, že efektivní sazba pojistného bude při rostoucí roční hrubé mzdě poplatníka zásadně ovlivněna existencí MaxVZ pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Tato domněnka bude ověřena v následujícím příkladu.

### 4.2.1 Příklad: Vliv MaxVZ na efektivní sazbu pojistného

Následující tabulka (Tab. 4.5) zobrazuje, jak se mění výše efektivní sazby pojistného s rostoucí roční hrubou mzdou zaměstnance. Jinak řečeno, kolik procentuálně zaplatí zaměstnanec na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti za rok 2016 v závislosti na výši jeho roční hrubé mzdy.

---

<sup>45</sup> Podrobněji ŠIROKÝ, 2008.



Tab. 4.5 Efektivní sazba pojistného při rostoucí roční HM

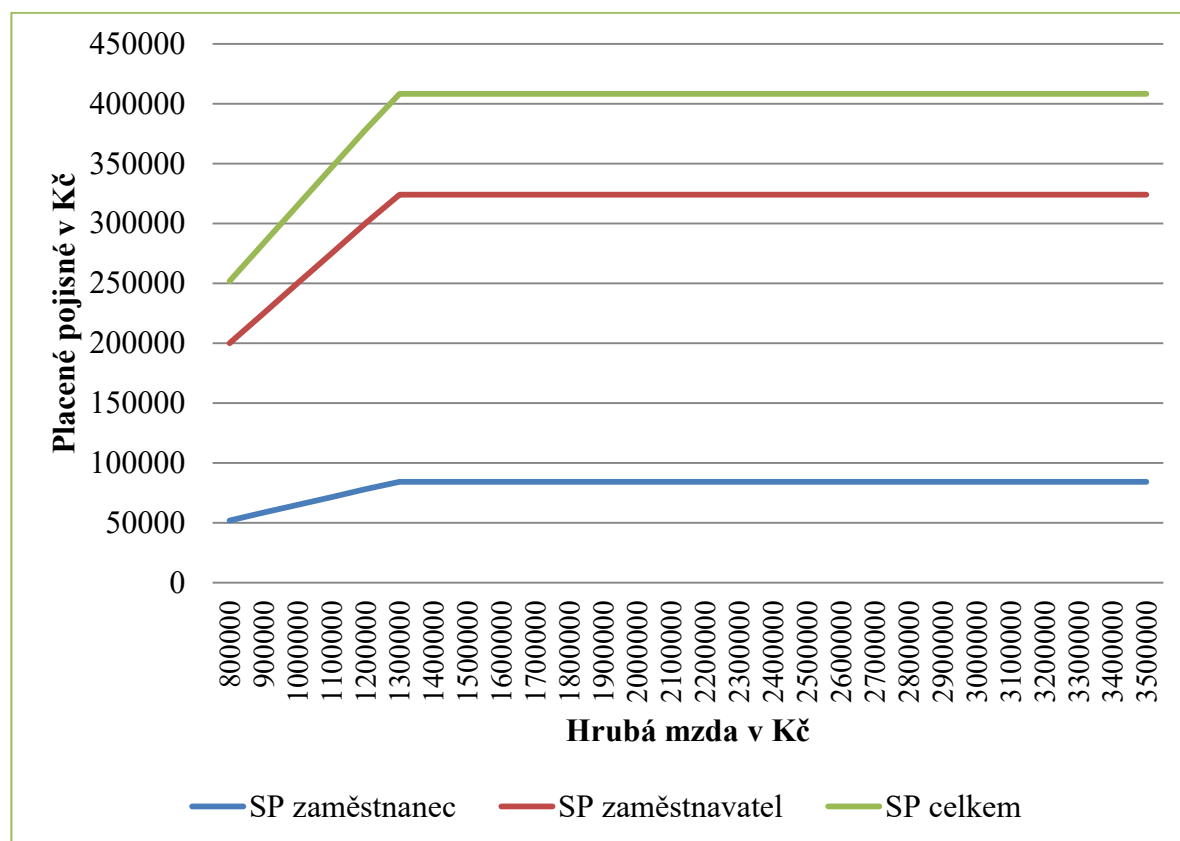
<b>Roční HM v Kč</b>	<b>Srážené SP v Kč (6,5 %)</b>	<b>Efektivní sazba sráženého pojistného</b>	<b>Hrazené SP v Kč (25 %)</b>	<b>Efektivní sazba hrazeného pojistného</b>	<b>Odvody pojistného celkem v Kč</b>	<b>Efektivní sazba pojistného celkem</b>
800000	52000	6,50%	200000	25,00%	252000	31,50%
900000	58500	6,50%	225000	25,00%	283500	31,50%
1000000	65000	6,50%	250000	25,00%	315000	31,50%
1100000	71500	6,50%	275000	25,00%	346500	31,50%
1200000	78000	6,50%	300000	25,00%	378000	31,50%
1300000	84259	6,48%	324072	24,93%	408331	31,41%
1400000	84259	6,02%	324072	23,15%	408331	29,17%
1500000	84259	5,62%	324072	21,60%	408331	27,22%
1600000	84259	5,27%	324072	20,25%	408331	25,52%
1700000	84259	4,96%	324072	19,06%	408331	24,02%
1800000	84259	4,68%	324072	18,00%	408331	22,69%
1900000	84259	4,43%	324072	17,06%	408331	21,49%
2000000	84259	4,21%	324072	16,20%	408331	20,42%
2100000	84259	4,01%	324072	15,43%	408331	19,44%
2200000	84259	3,83%	324072	14,73%	408331	18,56%
2300000	84259	3,66%	324072	14,09%	408331	17,75%
2400000	84259	3,51%	324072	13,50%	408331	17,01%
2500000	84259	3,37%	324072	12,96%	408331	16,33%
2600000	84259	3,24%	324072	12,46%	408331	15,71%
2700000	84259	3,12%	324072	12,00%	408331	15,12%
2800000	84259	3,01%	324072	11,57%	408331	14,58%
2900000	84259	2,91%	324072	11,17%	408331	14,08%
3000000	84259	2,81%	324072	10,80%	408331	13,61%
3100000	84259	2,72%	324072	10,45%	408331	13,17%
3200000	84259	2,63%	324072	10,13%	408331	12,76%
3300000	84259	2,55%	324072	9,82%	408331	12,37%
3400000	84259	2,48%	324072	9,53%	408331	12,01%
3500000	84259	2,41%	324072	9,26%	408331	11,67%

Zdroj: Vlastní zpracování.

V prvním sloupci tabulky (Tab. 4.5) je roční HM zaměstnance. Autorka zvolila pro účely příkladu HM rostoucí od 800 000 Kč vždy o 100 000 Kč až do částky 3 500 000 Kč. V sudých sloupcích tabulky jsou poté vypočteny odvody pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a to zvlášť pro část za zaměstnance (6,5 %, tzv. srážené SP), za zaměstnavatele (25 %, tzv. hrazené SP) a odvedený celek pojistného. V lichých sloupcích tabulky jsou pak stanoveny efektivní sazby pojistného.

Z tabulky (Tab. 4.5) je patrné, že vypočtené pojistné, jež je zobrazeno v sudých sloupcích tabulky, s rostoucí HM rovněž roste, a to až do HM 1 300 000 Kč ročně, resp. 1 296 288 Kč. Od tohoto bodu se stává konstantní. Tuto skutečnost přehledněji demonstruje graf 4.2.

*Graf 4.2 Placené pojistné v absolutní výši při rostoucí HM a uplatnění MaxVZ*



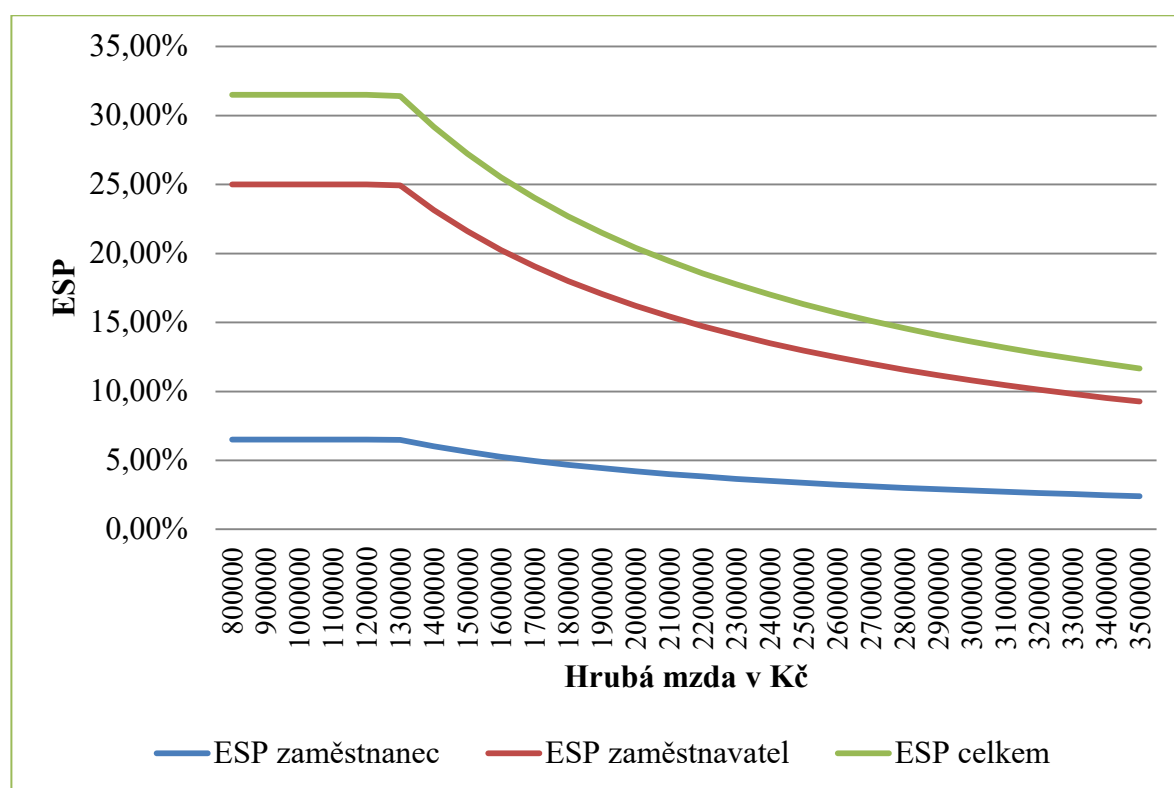
*Zdroj: Vlastní zpracování.*

Graf 4.2 zobrazuje průběh jednotlivých částí pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Na vertikální ose grafu je odváděné pojistné a na horizontální ose je zobrazena hrubá mzda rostoucí po 100 000 Kč. Je zřejmé, že do částky HM 1 296 288 Kč mají všechny tři křivky lineárně rostoucí průběh. Vyjadřuje to

skutečnost, že s rostoucí HM proporcionálně roste i pojistné z této HM vypočtené. U částky HM 1 296 288 Kč nastává zlom a křivky mají konstantní průběh na úrovni pojistného vypočteného z MaxVZ. U zaměstnance se jedná o částku pojistného 84 259 Kč, u zaměstnavatele je to částka 324 072 Kč a celkem se jedná o částku pojistného 408 331 Kč. Pokud by roční HM rostla do nekonečna, odváděné pojistné by nikdy nepřekročilo tyto vypočtené částky.

Co se však v tomto případě děje s efektivní sazbou pojistného, ukazuje následující graf 4.3.

*Graf 4.3 Efektivní sazba pojistného při rostoucí HM a uplatnění MaxVZ*



*Zdroj: Vlastní zpracování.*

Na vertikální ose grafu 4.3 je znázorněna efektivní sazba pojistného v %, na horizontální ose je opět zobrazena hrubá mzda rostoucí po 100 000 Kč. Je viditelné, že efektivní sazba pojistného, vypočtená podle vzorce 4.1, má s rostoucí roční HM konstantní průběh až do částky MaxVZ. Do částky dosažení MaxVZ je efektivní sazba pojistného za zaměstnance konstantně na úrovni 6,5 %, za zaměstnavatele 25 % a celkem 31,5 % (což je vidět i v tabulce 4.5). Tudíž je možné konstatovat, že do HM rovné MaxVZ je efektivní sazba pojistného rovna jeho sazbě nominální.

Od částky HM 1296 288 Kč je průběh efektivní sazby pojistného klesající, protože s rostoucí hodnotou HM klesá hodnota efektivní sazby pojistného. Také je možné vypočítat, že efektivní sazba pojistného s rostoucí HM od částky MaxVZ klesá stále pomaleji. Tato skutečnost je číselně zobrazena v tabulce 4.6, ale i v grafu 4.3, kde je tento trend zřetelný.

*Tab. 4.6 Změny efektivní sazby pojistného s rostoucí HM při uplatnění MaxVZ*

<b>Roční HM</b>	<b>Srážené SP (6,5 %)</b>	<b>Efektivní sazba sráženého pojistného</b>	<b>Změna efektivní sazby pojistného</b>
800 000 Kč	52 000 Kč	6,50%	x
900 000 Kč	58 500 Kč	6,50%	0,00%
1 000 000 Kč	65 000 Kč	6,50%	0,00%
1 100 000 Kč	71 500 Kč	6,50%	0,00%
1 200 000 Kč	78 000 Kč	6,50%	0,00%
1 300 000 Kč	84 259 Kč	6,48%	-0,02%
1 400 000 Kč	84 259 Kč	6,02%	-0,46%
1 500 000 Kč	84 259 Kč	5,62%	-0,40%
1 600 000 Kč	84 259 Kč	5,27%	-0,35%
1 700 000 Kč	84 259 Kč	4,96%	-0,31%
1 800 000 Kč	84 259 Kč	4,68%	-0,28%
1 900 000 Kč	84 259 Kč	4,43%	-0,25%
2 000 000 Kč	84 259 Kč	4,21%	-0,22%
2 100 000 Kč	84 259 Kč	4,01%	-0,20%
2 200 000 Kč	84 259 Kč	3,83%	-0,18%
2 300 000 Kč	84 259 Kč	3,66%	-0,17%
2 400 000 Kč	84 259 Kč	3,51%	-0,15%
2 500 000 Kč	84 259 Kč	3,37%	-0,14%
2 600 000 Kč	84 259 Kč	3,24%	-0,13%
2 700 000 Kč	84 259 Kč	3,12%	-0,12%
2 800 000 Kč	84 259 Kč	3,01%	-0,11%
2 900 000 Kč	84 259 Kč	2,91%	-0,10%
3 000 000 Kč	84 259 Kč	2,81%	-0,10%
3 100 000 Kč	84 259 Kč	2,72%	-0,09%
3 200 000 Kč	84 259 Kč	2,63%	-0,08%
3 300 000 Kč	84 259 Kč	2,55%	-0,08%
3 400 000 Kč	84 259 Kč	2,48%	-0,08%
3 500 000 Kč	84 259 Kč	2,41%	-0,07%

*Zdroj: Vlastní zpracování.*

V tabulce (Tab. 4.6) jsou vypočteny relativní změny sráženého pojistného na sociální zabezpečení. První tři sloupce tabulky jsou převzaty z tabulky 4.5, jedná se o výpočet tzv. sráženého pojistného z HM zaměstnance a jeho efektivní sazby pojistného. V posledním sloupci tabulky 4.6 jsou uvedeny zmíněné změny efektivní sazby pojistného.

Z výpočtu změn efektivní sazby pojistného vyplývá, že s rostoucí roční HM (od překročení MaxVZ) efektivní sazba pojistného klesá stále pomaleji, což naznačuje poslední sloupec tabulky 4.6, ve kterém se procenta s rostoucí HM snižují. Obdobný průběh by měly i změny efektivní sazby pojistného u části pojistného hrazené zaměstnavatelem.

Závěrem k příkladu 4.2.1 lze říci, že z uvedených výpočtů v tabulce (Tab. 4.5) vyplývá, že právě kvůli existenci institutu MaxVZ v ČR se nemůže efektivní sazba pojistného rovnat jeho sazbě nominální, což potvrzuje předchozí domněnku autorky. Občané s nadstandardními příjmy platí efektivně méně na sociálním zabezpečení. Z důvodu existence MaxVZ pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti s rostoucím příjmem klesá skutečná efektivní sazba pojistného. A jak bylo zjištěno výpočtem v tabulce 4.6, tato sazba klesá s rostoucí HM stále pomaleji.

Autorka diplomové práce dále uvádí příklad, ve kterém bude analyzován dopad uplatnění a možného neuplatnění institutu MaxVZ.

#### ***4.2.2 Příklad: Dopad uplatnění a případného neuplatnění institutu MaxVZ***

Cílem tohoto příkladu je zjistit, jakým způsobem by byly ovlivněny odvody sociálního pojištění při neuplatnění institutu MaxVZ. Analýza bude provedena na části pojistného, jež platí zaměstnanec, tedy 6,5 % z HM. Příklad, stejně jako veškeré předchozí, vychází z údajů platných pro rok 2016.

Základní údaje pro výpočet pojistného jsou převzaty z předchozího příkladu 4.2.1. Konkrétně se jedná o roční hrubou mzdu rostoucí po 100 000 Kč od 800 000 Kč do částky 3 500 000 Kč. Následně bude vypočítáno pojistné ve dvou případech:

- při uplatnění MaxVZ (jak stanoví aktuální legislativa),
- při neuplatnění MaxVZ (čistě hypoteticky).

V obou případech bude rovněž vypočtena efektivní sazba pojistného. Zmiňované výpočty jsou provedeny v následující tabulce (Tab. 4.7).

Tab. 4.7 Placené pojistné za zaměstnance a ESP při uplatnění nebo neuplatnění MaxVZ

<b>Roční HM</b>	<b>Srážené SP (6,5 %)</b>	<b>Efektivní sazba sráženého pojistného</b>	<b>Srážené SP (6,5 %) (bez MaxVZ)</b>	<b>Efektivní sazba sráženého pojistného (bez MaxVZ)</b>
800 000 Kč	52 000 Kč	6,50%	52 000 Kč	6,50%
900 000 Kč	58 500 Kč	6,50%	58 500 Kč	6,50%
1 000 000 Kč	65 000 Kč	6,50%	65 000 Kč	6,50%
1 100 000 Kč	71 500 Kč	6,50%	71 500 Kč	6,50%
1 200 000 Kč	78 000 Kč	6,50%	78 000 Kč	6,50%
1 300 000 Kč	84 259 Kč	6,48%	84 500 Kč	6,50%
1 400 000 Kč	84 259 Kč	6,02%	91 000 Kč	6,50%
1 500 000 Kč	84 259 Kč	5,62%	97 500 Kč	6,50%
1 600 000 Kč	84 259 Kč	5,27%	104 000 Kč	6,50%
1 700 000 Kč	84 259 Kč	4,96%	110 500 Kč	6,50%
1 800 000 Kč	84 259 Kč	4,68%	117 000 Kč	6,50%
1 900 000 Kč	84 259 Kč	4,43%	123 500 Kč	6,50%
2 000 000 Kč	84 259 Kč	4,21%	130 000 Kč	6,50%
2 100 000 Kč	84 259 Kč	4,01%	136 500 Kč	6,50%
2 200 000 Kč	84 259 Kč	3,83%	143 000 Kč	6,50%
2 300 000 Kč	84 259 Kč	3,66%	149 500 Kč	6,50%
2 400 000 Kč	84 259 Kč	3,51%	156 000 Kč	6,50%
2 500 000 Kč	84 259 Kč	3,37%	162 500 Kč	6,50%
2 600 000 Kč	84 259 Kč	3,24%	169 000 Kč	6,50%
2 700 000 Kč	84 259 Kč	3,12%	175 500 Kč	6,50%
2 800 000 Kč	84 259 Kč	3,01%	182 000 Kč	6,50%
2 900 000 Kč	84 259 Kč	2,91%	188 500 Kč	6,50%
3 000 000 Kč	84 259 Kč	2,81%	195 000 Kč	6,50%
3 100 000 Kč	84 259 Kč	2,72%	201 500 Kč	6,50%
3 200 000 Kč	84 259 Kč	2,63%	208 000 Kč	6,50%
3 300 000 Kč	84 259 Kč	2,55%	214 500 Kč	6,50%
3 400 000 Kč	84 259 Kč	2,48%	221 000 Kč	6,50%
3 500 000 Kč	84 259 Kč	2,41%	227 500 Kč	6,50%

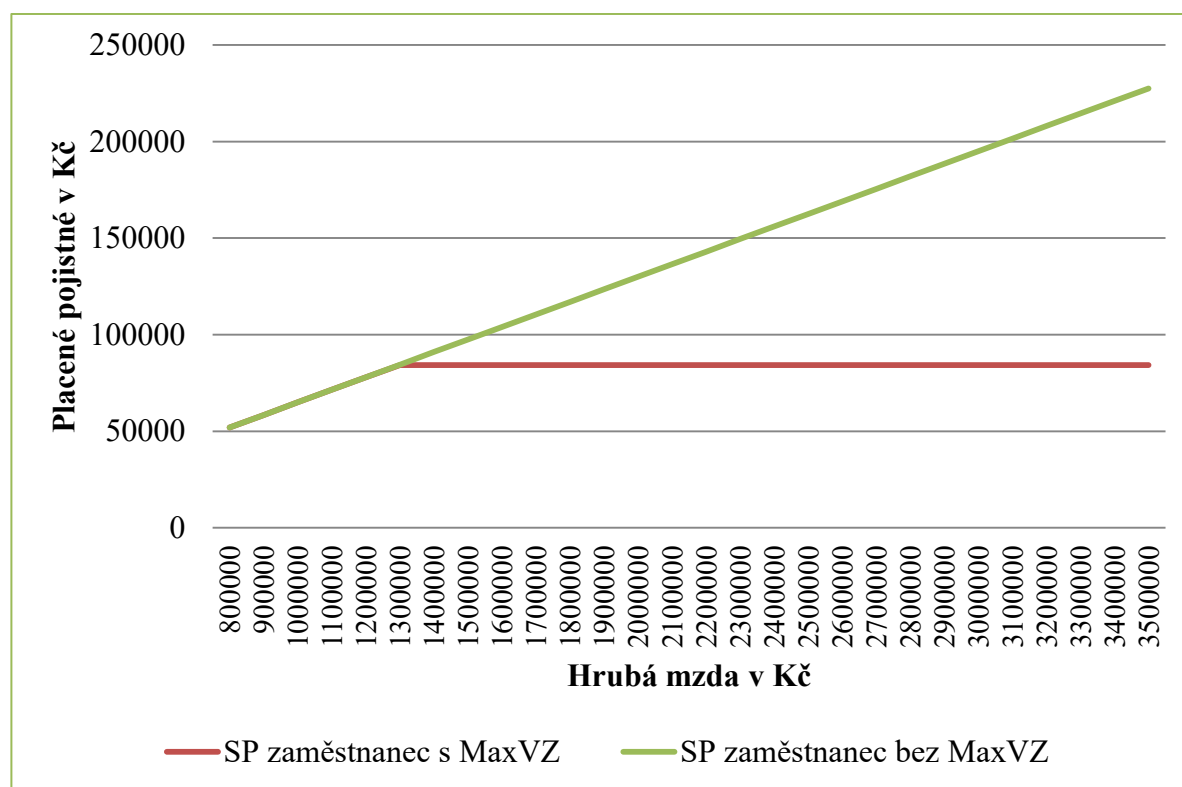
Zdroj: Vlastní zpracování.

Z tabulky 4.7 je rozdíl v uplatnění či neuplatnění institutu MaxVZ naprosto zjevný. Pokud bude pozornost zaměřena k absolutní výši vypočteného sráženého pojistného, tak je možné vidět, že při uplatnění MaxVZ od částky 1 296 288 Kč ustrne odváděné pojistné na úrovni 84 259 Kč, a tak by tomu bylo i při vyšší HM než 3 500 000 Kč, což je hranice

v tomto příkladu. Naopak, pokud by MaxVZ nebyl legislativně zaveden, rostlo by odváděné pojistné proporcionalně spolu s rostoucí HM, a to neomezeně.

V tabulce 4.7 lze první rozdíl ve výši pojistného zaznamenat na úrovni HM 1 300 000 Kč, kde při uplatnění MaxVZ bude pojistné činit 84 259 Kč a při neuplatnění bude ve výši 84 500 Kč. V posledním řádku tabulky, kde je HM rovna 3 500 000 Kč, lze zaznamenat již mnohem vyšší rozdíl. Při uplatnění MaxVZ, by pojistné stále činilo 84 259 Kč, naopak při neuplatnění by bylo ve výši až 227 500 Kč. Při této úrovni HM je tudíž úspora poplatníka na pojistném, která je způsobena existencí zákonného stropu pro pojistné, větší než znatelná (143 341 Kč). Absolutní rozdíl v částkách pojistného odváděných za zaměstnance při uplatnění nebo neuplatnění MaxVZ je přehledně zobrazen také v následném grafu 4.4.

*Graf 4.4 Placené pojistné za zaměstnance při uplatnění nebo neuplatnění MaxVZ*



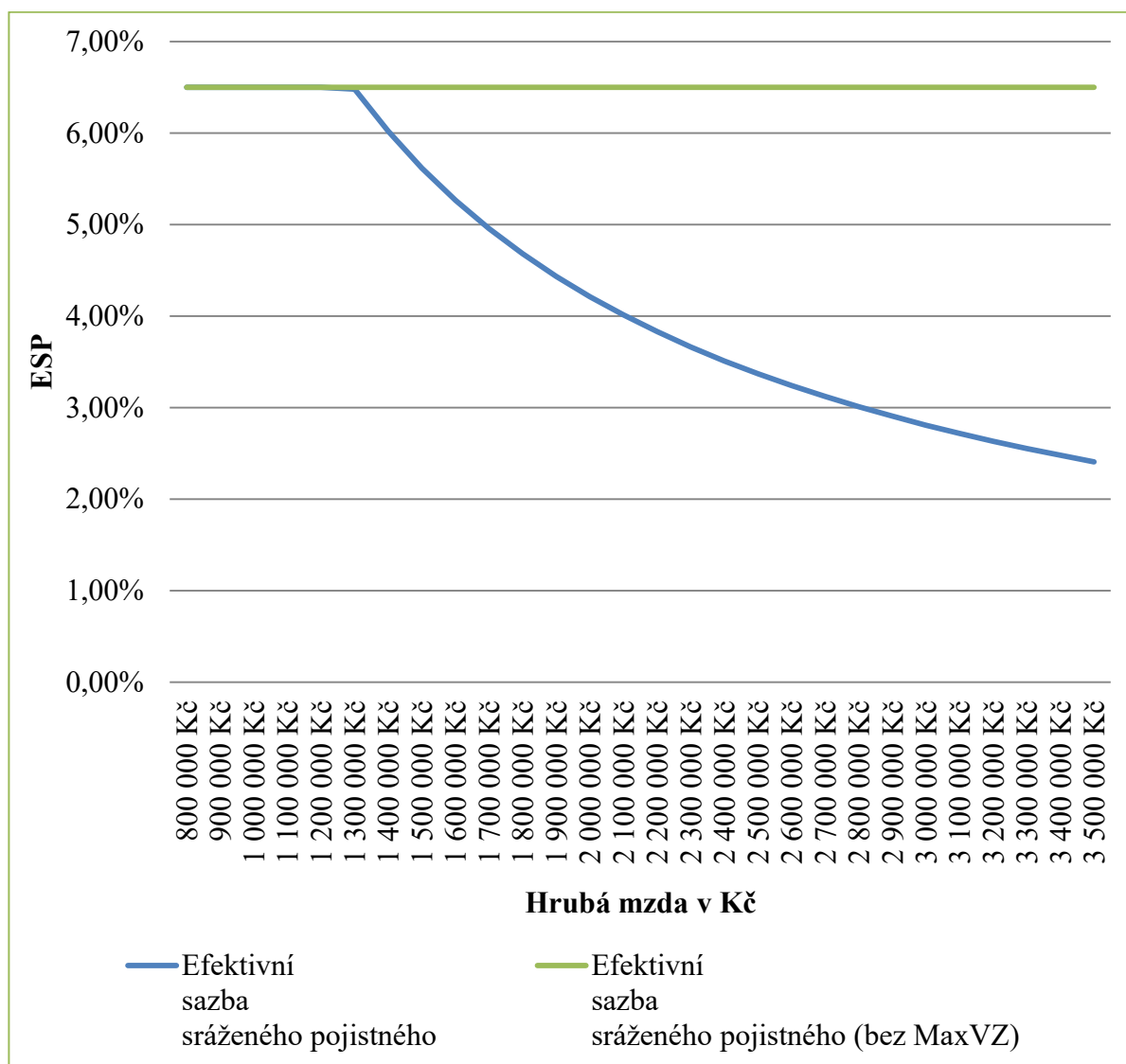
*Zdroj: Vlastní zpracování.*

V grafu 4.4 je patrná zmiňovaná do nekonečna rostoucí tendence pojistného v případě neuplatnění MaxVZ (v grafu zeleně). Oproti tomu při uplatnění MaxVZ má pojistné standardní rostoucí průběh do částky MaxVZ (v grafu zeleně), a poté již zůstává

jeho červená křivka v grafu 4.4 konstantní. Do HM 1 296 288 Kč má pojistné totožný rostoucí průběh.

V tabulce 4.7 je vypočtena také efektivní sazba pojistného, a to jak v případě uplatnění MaxVZ, tak v hypotetickém případě neuplatnění MaxVZ. Je jasně viditelné, že v případě uplatnění má efektivní sazba pojistného po překročení MaxVZ klesající tendenci. Tato skutečnost již byla analyzována v předchozím příkladu. Oproti tomu při neuplatnění institutu MaxVZ vypočtené pojistné sice roste proporcionálně k HM, ale jeho efektivní sazba je stále stejná, a to 6,5 %. Tudíž je možné konstatovat, že efektivní sazba pojistného se při neuplatnění MaxVZ rovná jeho sazbě nominální. Graf 4.5 shrnuje uvedené poznatky o vývoji efektivní sazby pojistného při uplatnění nebo neuplatnění institutu MaxVZ.

*Graf 4.5 Efektivní sazba pojistného při uplatnění nebo neuplatnění MaxVZ*



*Zdroj: Vlastní zpracování.*



V grafu 4.5 je vidět zeleně vyznačený konstantní průběh na úrovni 6,5 %, který se v případě uplatnění MaxVZ od částky 1 296 288 Kč stává klesající (přechod do modré). A v případě neuplatnění MaxVZ setrvává při rostoucí HM stále na konstantní úrovni 6,5 %.

Příklad 4.2.2 kvantitativně objasňuje některé důvody pro zavedení stropu pro pojistné, jež byly napsány ve druhé kapitole této práce. Při komparaci sráženého pojistného v případě uplatnění či neuplatnění institutu MaxVZ, byly zjištěny konkrétní rozdíly na odváděném pojistném. Při uplatnění MaxVZ odvádí poplatníci s nadstandardními příjmy efektivně méně na pojistném, než poplatníci s nižšími či průměrnými příjmy. Svědčí o tom již mnohokrát zmíněná klesající tendence efektivní sazby pojistného při rostoucí HM a současném překročení MaxVZ pro pojistné.

V příkladu 4.2.2 bylo zjištěno, že kdyby strop pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti nebyl zákonem stanoven, byla by efektivní sazba pojistného pro všechny příjmové skupiny poplatníků na stejné úrovni. Je možné konstatovat, že uplatněním MaxVZ je ohraničena solidarita vysoce příjmových poplatníků, je zabráněno přeplácení na pojistném, které by nebylo následně zabezpečeno principem ekvivalence při následující výplatě dávek. Příklad 4.2.2 analyzoval pouze část pojistného, jež je srážena zaměstnanci ze mzdy (6,5 %), avšak obdobný průběh efektivní sazby daně by byl i u části pojistného, která je hrazena zaměstnavatelem (25 %). Díky uplatnění MaxVZ pocítují rovněž zaměstnavatelé, kteří mají zaměstnance s nadstandardními příjmy, určitou úlevu na odváděném pojistném, oproti hypotetickému případu, kdy by MaxVZ nebyl ustanoven.

Toto byla analýza odvodů pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele. Na straně poplatníků a plátců pojistného tedy přináší institut MaxVZ určité úlevy. Z opačného úhlu pohledu představují odvody pojistného důležitý příjmový kanál státního rozpočtu ČR, jak bylo popsáno v předchozích kapitolách této diplomové práce. V důsledku fungování institutu MaxVZ je tento příjmový kanál státního rozpočtu připraven o část příjmů z pojistného. Navzdory tomuto faktu autorka diplomové práce považuje MaxVZ za dobrý a potřebný nástroj omezení solidarity sociálního systému a přiblížení se k naplnění principu ekvivalence.

Pro doplnění informací a komplexního pohledu na institut MaxVZ zařazuje autorka následující podkapitolu, v níž bude nastíněna existence a komparace uplatnění MaxVZ ve vybraných státech.

### 4.3 Uplatnění maximálního vyměřovacího základu ve vybraných státech

Do výběru byly pro účely komparativní analýzy zařazeny tyto země: Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Norsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko, Spojené království, Spojené státy americké, Španělsko, Švédsko a Švýcarsko.

Ve vybraných státech jsou zastoupeny různé typy systémů sociálního zabezpečení. Jedná se o:

- státy s Bismarckovým přístupem,
- státy s Beveridgeovým reziduálním modelem sociálního zabezpečení,
- skandinávské země s modelem institucionálně redistributivního typu,
- země s transformovaným sociálním systémem.<sup>46</sup>

Typické představitele výše zmíněných typologií systémů sociálního zabezpečení znázorňuje následující tabulka (Tab. 4.8). Při tomto členění sociálních systémů by byla Česká republika zařazena do poslední kategorie, po boku např. Slovenska a Polska, mezi země s transformovaným sociálním systémem.

Tab. 4.8 Představitelé jednotlivých typů systémů sociálního zabezpečení

<b>Bismarckový model</b>	<b>Beveridgeový model</b>	<b>Země skandinávského typu</b>	<b>Země s transformovaným sociálním systémem</b>
Belgie	Spojené království	Švédsko	Bulharsko
Francie	Spojené státy americké	Dánsko	Estonsko
Itálie	Malta	Finsko	Lotyšsko
Lucembursko	Irsko	Norsko	Litva
Německo	Nizozemsko		Slovensko
Rakousko	Švýcarsko		Slovinsko
Španělsko			Polsko
Portugalsko			Rumunsko
			Maďarsko

Zdroj: Vlastní zpracování.

V další tabulce (Tab. 4.9) je zobrazeno uplatnění institutu MaxVZ u vybraných dvaceti osmi států. Ve druhém sloupci tabulky je napsáno, zda je v konkrétním státě MaxVZ legislativně stanoven či nikoliv. Ve třetím sloupci tabulky je obsažena informace,

<sup>46</sup> Podrobněji HOLUB, ŠLAPÁK, 2015.

u koho je možné MaxVZ uplatnit, zda pouze u OSVČ nebo i u poplatníků, kteří mají příjmy ze závislé činnosti (zaměstnanci). Poslední sloupec tabulky 4.9 uvádí výši MaxVZ v % průměrné mzdy daného státu.

*Tab. 4.9 Uplatnění institutu MaxVZ ve vybraných státech*

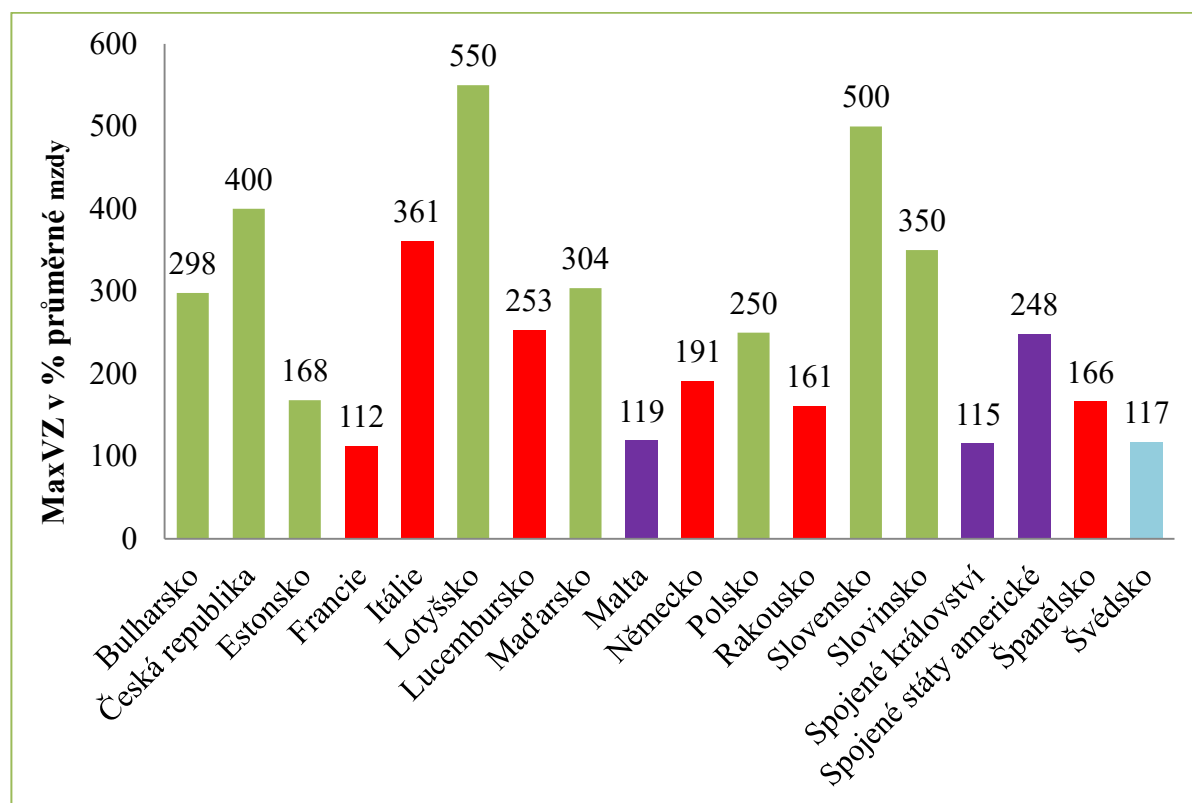
<b>Stát</b>	<b>MaxVZ</b>	<b>MaxVZ uplatněn u</b>	<b>MaxVZ v % průměrné mzdy daného státu</b>
Belgie	NE	-	-
Bulharsko	ANO	všichni <sup>47</sup>	298
Česká republika	ANO	všichni	400
Dánsko	NE	-	-
Estonsko	ANO	OSVČ	168
Finsko	NE	-	-
Francie	ANO	všichni	112
Irsko	NE	-	-
Itálie	ANO	všichni	361
Litva	NE	-	-
Lotyšsko	ANO	všichni	550
Lucembursko	ANO	všichni	253
Maďarsko	ANO	všichni	304
Malta	ANO	všichni	119
Německo	ANO	všichni	191
Nizozemsko	NE	-	-
Norsko	NE	-	-
Polsko	ANO	všichni	250
Portugalsko	NE	-	-
Rakousko	ANO	všichni	161
Rumunsko	NE	-	-
Slovensko	ANO	všichni	500
Slovinsko	ANO	OSVČ	350
Spojené království	ANO	všichni	115
Spojené státy americké	ANO	všichni	248
Španělsko	ANO	všichni	166
Švédsko	ANO	všichni	117
Švýcarsko	NE	-	-

*Zdroj: Vlastní zpracování podle HOLUB, ŠLAPÁK (2015).*

<sup>47</sup> „Všichni“ zde znamená, že si MaxVZ mohou uplatnit zaměstnanci i OSVČ (stejně, jako podle aktuální legislativy v ČR).

Tabulka výše (Tab. 4.9) ukazuje, že institut MaxVZ pro vypočtení pojistného se vyskytuje v důchodových systémech osmnácti ze sledovaných dvaceti osmi států. Těchto osmnáct států je zobrazeno ještě jednou v grafu 4.6, kde je kladen důraz na výši MaxVZ v % průměrné mzdy. Státy s Bismarckovým model sociálního systému jsou zde zobrazeny červeně, státy s Beveridgeovým modelem fialově. Švédsko, coby zástupce skandinávských zemí, má v grafu modrou barvu a v neposlední řadě státy s transformovaným sociálním systémem jsou označeny zeleně. Z tabulky 4.9 a grafu 4.6 je patrné, že MaxVZ figuruje v právním řádu zhruba poloviny členských států Evropské unie. Analýza však nabízí i pohled na uplatnění MaxVZ v několika nečlenských státech (Norsko, Spojené státy americké, Švýcarsko).

*Graf 4.6 Komparace výše MaxVZ ve vybraných státech v procentech z průměrné mzdy*



*Zdroj: Vlastní zpracování.*

Komparativní analýza, provedená v tabulce 4.9 a grafu 4.6, napovídá, že nastavení MaxVZ v systémech sociálního zabezpečení jednotlivých států souvisí s typologií systému sociálního zabezpečení státu. Ve státech s Bismarckovým modelem sociálního systému (Belgie, Francie, Německo atd.) se MaxVZ vyskytuje téměř ve všech případech. Výjimku tvoří pouze Belgie a Portugalsko. V třetím sloupci tabulky je možno vyčíst, že se MaxVZ

v těchto státech pohybuje většinou mezi 100 % až 200 % průměrné mzdy v národním hospodářství. Tato problematika je přehledněji znázorněna v grafu 4.6. V Itálii činí 361 % průměrné mzdy a v Lucembursku 253 % průměrné mzdy. Výše nastavený MaxVZ v Itálii je způsoben relativně novým nastavením schématu důchodového zabezpečení. V původním systému vycházejícím z bismarskovského pojetí byl stanoven strop pouze pro výplatu dávky a příspěvky do systému nebyly omezeny. Tento systém, který v Itálii předcházela současnému nastavení MaxVZ je uplatňován dodnes např. v Belgii.<sup>48</sup>

Důchodové systémy beveridgeovského a skandinávského typu, kde je základní důchodové zabezpečení tvořeno tzv. „flat-rate“ schématy<sup>49</sup>, se nastavení MaxVZ pro pojistné vyskytuje jen v případech příjmově vztažených schémat doplňujících základní schéma (např. Second State Pension ve Spojeném království). Výjimkou je Švédsko, kde byl zrušen základní „flat-rate“ systém a byl nahrazen NDC schématem (Notional Defined Contribution = příspěvkově definovaný systém). Omezení stropem je však převzato z původního doplňkového příjmově vztaženého schématu. Obecně řečeno, ve skandinávských zemích, kde jsou příspěvkové sazby pojistného velmi vysoké, je nepřítomnost institutu MaxVZ výrazem maximálního uplatnění principu solidarity.

Jak již bylo výše zmíněno, s typem sociálního státu úzce souvisí i stanovení výše příspěvkové sazby, která představuje důležitý faktor k hodnocení MaxVZ pro pojistné. Státy s Bismarckovým modelem sociálního systému jsou typické svou relativně vysokou příspěvkovou sazbou do systému, a také celkově vyšší průměrnou mzdou než např. státy s transponovaným sociálním systémem. Ve státech beveridgeovského typu sociálního zabezpečení jsou oproti bismarckovským státům příspěvkové sazby o něco nižší. Pokud tyto státy mají MaxVZ stanoven, tak se jeho výše nejčastěji pohybuje také v rozmezí 100 % až 200 % průměrné mzdy v národním hospodářství (viz graf 4.6). V zemích skandinávského typu patří příspěvkové sazby sociálního pojištění rovněž k těm vyšším. Avšak ze čtyř sledovaných států má MaxVZ stanoven pouze jeden – Švédsko. Jak již bylo zmíněno, většinou se zde jedná o státy (Dánsko, Norsko, Finsko) z tzv. „flat-rate“ schématy.

Nyní bude pozornost zaměřena na státy s transformovaným sociálním systémem, mezi které se řadí Bulharsko, Estonsko, Lotyšsko, Litva, Slovensko, Slovinsko, Polsko, Rumunsko, Maďarsko a také Česká republika. Je patrné, že se jedná o především o státy střední a východní Evropy. Institut MaxVZ je stanoven ve všech těchto státech s výjimkou

---

<sup>48</sup> Podle HOLUB, ŠLAPÁK, 2015.

<sup>49</sup> Zjednodušeně řečeno, „flat rate“ znamená systém paušálních plateb.

Rumunská. Jak vyplývá z posledního sloupce tabulky 4.9 a grafu 4.6, MaxVZ je nastaven v rozmezí 250 % až 550 % průměrné mzdy. Tudíž se jednoznačně jedná o státy s MaxVZ nastaveným na nejvyšších násobcích průměrné mzdy (viz graf 4.6). V České republice je strop stanoven na úrovni 400 % průměrné mzdy. Nejvyšší MaxVZ v poměru k průměrné mzdě ze sledovaných států s transformovaným sociálním systémem, je určen v Lotyšsku, a to ve výši 550 % průměrné mzdy.

Ve druhém sloupci tabulky 4.9 je jasné viditelné, že pokud už je strop pro pojistné v daném státě stanoven, je uplatňován ve většině případů u všech tzn. u zaměstnanců i u OSVČ. Výjimku z tohoto pravidla tvoří pouze Estonsko a Slovinsko, kde je MaxVZ určen pouze u OSVČ, tak jak tomu bylo před rokem 2008 i v České republice.

Závěrem této podkapitoly lze konstatovat, že u většiny států podrobených analýze je MaxVZ pro pojistné stanoven na nižší úrovni než v České republice. Tuto informaci je však třeba vnímat, jako vytrženou z kontextu. Současné nastavení MaxVZ v ČR je nutno hodnotit mimo jiné v kontextu těchto kritérií:

- typologie sociálního státu,
- podobnosti schémat důchodového zabezpečení v jiných státech<sup>50</sup>,
- míry uplatnění příjmové solidarity v těchto schématech,
- výše příspěvkové sazby,
- celková koncepce českého důchodového zabezpečení.

Pokud bude institut MaxVZ v ČR posuzován z hlediska zařazení českého systému mezi tranzitivní země střední a východní Evropy, není možné tvrdit, že nějakým způsobem vybočuje z trendu převládajícího v těchto státech. V kontextu tohoto kritéria je možné doporučit, aby zákonem stanovená definice MaxVZ v ČR nevybočovala z intervalu mezi 300 % a 500 % průměrné mzdy v národním hospodářství.

#### **4.4 Dílčí závěr**

Čtvrtá kapitola diplomové práce byla především zaměřena na institut maximálního vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. V první řadě byl analyzován vývoj MaxVZ od roku jeho zavedení v ČR (2008) do roku 2017. Následoval výpočet modelových příkladů překročení MaxVZ pro pojistné. V jednotlivých příkladech byl nastíněn výpočet celkových odvodů na pojistném při uplatnění institutu MaxVZ, výpočet čisté mzdy zaměstnance, výpočet

---

<sup>50</sup> Podrobněji VOSTATEK, 2016.

pojistného v případě souběhu zaměstnavatelů a možnosti vrácení odvedeného pojistného, řešení odvodů pojistného v případě změny zaměstnavatele v průběhu roku opět v souvislosti s překročením MaxVZ u zaměstnance.

Další část kapitoly byla věnována tzv. efektivní sazbě pojistného. Autorka si kladla otázku, co se stane s touto efektivní sazbou pojistného v případě rostoucí hrubé mzdy zaměstnance. Výpočtem příkladu byla potvrzena hypotéza autorky, že s rostoucí hrubou mzdou zaměstnance bude mít efektivní sazba pojistného po překročení MaxVZ klesající průběh. Oproti tomu s rostoucí hrubou mzdou zaměstnance a po překročení MaxVZ pro pojistné ustrne odváděné pojistné v absolutní výši na konstantní úrovni. Následně byl analyzován vliv uplatnění a hypotetického neuplatnění institutu MaxVZ na efektivní sazbu pojistného, a také na absolutní výši odváděného pojistného.

V poslední části čtvrté kapitoly diplomové práce byla provedena komparativní analýza nastavení institutu MaxVZ v České republice a ve vybraných státech. Pro účely analýzy bylo vybráno dvacet osm států, z nichž je MaxVZ legislativně stanoven u osmnácti z nich. Státy byly analyzovány v členění dle typologie sociálního systému.

## 5. Závěr

Diplomová práce byla věnována analýze systému odvodů sociálního pojištění resp. sociálního zabezpečení zaměstnanců v České republice. Cílem práce bylo charakterizovat systém zákonného sociálního pojištění v České republice a následně analyzovat vliv institutu maximálního vyměřovacího základu na výši odvodů pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti u zaměstnanců.

Stěžejní část práce byla rozčleněna do tří kapitol. První kapitola obsahovala vymezení základních pojmů z oblasti sociálního pojištění a taktéž stručný průřez historií pojištění od středověkých prvopočátků až po historii sociálního pojištění na území České republiky. Autorka také provedla zamyšlení nad podobností pojistných odvodů s odvody daňovými, a také analyzovala významnost těchto odvodů v rámci příjmového a výdajového kanálu státního rozpočtu.

Další kapitola byla věnována deskripci systému sociálního zabezpečení v České republice. Byla zde uvedena charakteristika jednotlivých subsystémů sociálního zabezpečení, a to důchodového pojištění, nemocenského pojištění a státní politiky zaměstnanosti.

Důležitou částí práce byla poslední kapitola, jež pojednávala o problematice odvodů pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti z praktického úhlu pohledu. V první části kapitoly autorka uvedla tři modelové příklady zaměřené na překročení maximálního vyměřovacího základu pro pojistné. V jednotlivých příkladech, jež vycházely z údajů platných pro rok 2016, byla postupně analyzována problematika výpočtu odvodů při uplatnění institutu MaxVZ, výpočtu pojistného v případě souběhu zaměstnavatelů a možnosti vrácení odvedeného pojistného, a také řešení odvodů pojistného v případě změny zaměstnavatele v průběhu roku.

Další část kapitoly byla zaměřena na efektivní sazbu pojistného resp. efektivní sazbu daně. Autorka zde ověřovala svou hypotézu, že v případě rostoucí hrubé mzdy zaměstnance a současném překročení MaxVZ pro pojistné bude efektivní sazba pojistného klesající. Tato hypotéza byla potvrzena ve vypočteném vzorovém příkladu. Výsledkem příkladu byl rovněž fakt, že s rostoucí hrubou mzdou zaměstnance a po překročení MaxVZ ustrne odváděné pojistné v absolutní výši na konstantní úrovni. Následovala analýza dopadu uplatnění a případného neuplatnění institutu MaxVZ na efektivní sazbu pojistného a na absolutní výši odvodů pojistného.



V poslední části praktické kapitoly byla provedena komparace nastavení institutu MaxVZ v České republice a ve vybraných státech. Pro účely komparativní analýzy bylo vybráno dvacet osm států, z nichž je MaxVZ legislativně stanoven u osmnácti z nich. Státy byly analyzovány v členění dle typologie sociálního systému státu. Výsledkem této komparativní analýzy bylo, že u většiny analyzovaných států je MaxVZ pro pojistné stanoven na nižší úrovni než v České republice. Avšak bylo zdůrazněno, že tato informace by do jisté míry měla být vnímána jako vytržená z kontextu a celkové nastavení institutu MaxVZ v konkrétním státě je nutno posuzovat v kontextu dalších kritérií, které autorka v kapitole uvedla. Závěrem lze konstatovat, že Česká republika z hlediska zařazení svého systému mezi tranzitivní země nijak nevybočuje z trendu převládajícího v těchto zemích.

Nastavení institutu MaxVZ je v České republice od doby jeho zavedení kontroverzním tématem. Mimo jiné je tomu tak proto, že se jeho uplatnění týká pouze úzkého okruhu vyvolených s nadstandardními příjmy. Osobně je autorka příznivcem existence MaxVZ pro pojistné a bere ho jako nutný nástroj omezení solidarity sociálního systému a přiblížení se k naplnění principu ekvivalence.

Diplomová práce může být využita, jak pro seznámení se sociálním pojištěním v České republice a problematikou maximálního vyměřovacího základu, tak jako podklad pro další bádání v této oblasti.

## Seznam použité literatury

### Odborné knihy

ARNOLDOVÁ, Anna. *Sociální zabezpečení I*. Praha: Grada Publishing, 2012. 352 s. ISBN 978-80-247-3724-9.

HOLUB, Martin a Milan ŠLAPÁK. *Způsob a důvody stanovení maximálního vyměřovacího základu pro pojistné*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2015. 63 s. ISBN 978-80-7416-222-0.

KUBÁTOVÁ, Květa. *Daňová teorie a politika*. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 276 s. ISBN 978-807357-841-3.

SALANIÉ, Bernard. *The economics of taxation*. Cambridge: MIT Press, 2003. 213 s. ISBN 0-262-19486-4.

ŠIROKÝ, Jan a kol. *Daňové teorie. S praktickou aplikací*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. 301 s. ISBN 978-80-7400-005-8.

VANČUROVÁ, Alena a Stanislav KLAZAR. *Sociální a zdravotní pojištění: úvod do problematiky*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-381-2.

VANČUROVÁ, Alena a Lenka LÁCHOVÁ. *Daňový systém ČR 2016*. 13. vyd. Praha: 1. VOX, 2016. 396 s. ISBN 978-80-87480-44-1.

VOSTATEK, Jaroslav. *Penzijní teorie a politika*. Praha: C. H. Beck, 2016. 288 s. ISBN 978-80-7400-571-8.

VOSTATEK, Jaroslav. *Sociální a soukromé pojištění*. Praha: Codex Bohemia, 1996. 601 s. ISBN 80-85963-21-3.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Pojistné na sociální zabezpečení: zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady k 1. 1. 2016*. 7. vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2016. 152 s. ISBN 978-80-7263-998-4.

## **Elektronické dokumenty a ostatní**

### **Internetové zdroje**

BORTZ, Abe. *Social Security: A Brief History of Social Insurance*. [online]. VCU Libraries. 1970. [cit. 08. 08. 2016]. Dostupné z: <http://socialwelfare.library.vcu.edu/social-security/social-security-a-brief-history-of-social-insurance/>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *80 let sociálního pojištění*. [online]. Praha: 2004. [cit. 08. 08. 2016]. Dostupné z: [http://www.cssz.cz/stranky/konference-80let/brozura\\_c.pdf](http://www.cssz.cz/stranky/konference-80let/brozura_c.pdf)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Důchodové pojištění*. [online]. Praha: 2016. [cit. 13. 11. 2016]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vybrane-udaje-o-socialnim-zabezpeceni-2015>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Mzdy a náklady práce*. [online]. Praha: 2016. [cit. 22. 2. 2017]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/prace\\_a\\_mzdy\\_prace](https://www.czso.cz/csu/czso/prace_a_mzdy_prace)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Nemocenské pojištění*. [online]. Praha: 2016. [cit. 13. 11. 2016]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vybrane-udaje-o-socialnim-zabezpeceni-2015>

DOWNS, Ch. J. and R. STEVENS – STROHMANN. Providing Fair Pensions Efficiently. *In: Risk, Insurance and Welfare. The Changing Balance Between Public and Private Protection* [online]. London: 1995. [cit. 10. 08. 2016]. s. 57. Dostupné z: <http://docplayer.net/13761773-Risk-insurance-and-welfare-the-changing-balance-between-public-and-private-protection.html>

EUROPEAN COMMISSION. Employment, social affairs and inclusion. *Your rights country by country*. [online]. 13. 12. 2016 [cit. 03. 03. 2017]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=en>

GOLA, P. *Při nadstandardních příjmech se platí méně na sociálním pojištění*. [online]. 13. 05 2015. [cit. 03. 03. 2017]. Dostupné z: <http://dumfinanci.cz/clanky/5044-pri-nadstandardnich-prijmech-se-plati-mene-na-socialnim-pojisteni/>

GOLA, P. *Vyšší daňové výhody u životního pojištění a produktů III. pilíře*. [online]. 21. 01 2016. [cit. 09. 11. 2016]. Dostupné z: <http://www.penizenavic.cz/clanky/vyssi-danove-vyhody-u-zivotniho-pojisteni-a-produktu-iii-pilire>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Zaměstnanost*. [online]. Praha: 2015. [cit. 09. 11. 2016]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov\\_uch](https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch)

MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Státní rozpočet v kostce – 2016*. [online]. Praha: 2016. [cit. 31. 08. 2016]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/o-ministerstvu/vzdelavani/rozpocet-v-kostce/statni-rozpocet-v-kostce-2016-25872>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Důchodové pojištění*. [online]. Praha: 2016. [cit. 18. 09. 2016]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Nemocenské pojištění*. [online]. Praha: 2016. [cit. 18. 09. 2016]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Sociální pojištění*. [online]. Praha: 2016. [cit. 07. 11. 2016]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1349>

## **Zákony**

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

## Seznam zkratk

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
ESP	efektivní sazba pojistného
FO	fyzická osoba
HM	hrubá mzda
MaxVZ	maximální vyměřovací základ
MMVZ	maximální měsíční vyměřovací základ
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MRVZ	maximální roční vyměřovací základ
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSSZ	okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PO	právnícká osoba
SHM	super hrubá mzda
SP	sociální pojištění
SZD	solidární zvýšení daně
VZ SP	vyměřovací základ pro sociální pojištění
ZoDzP	Zákon o daních z příjmů
ZP	zdravotní pojištění

## Seznam tabulek, schémat a grafů

### Tabulky

- Tab. 2.1 Srovnání konstrukce daně z příjmů fyzických osob a sociálního pojištění
- Tab. 2.2 Struktura zaměstnanců podle výše hrubé měsíční mzdy v ČR
- Tab. 2.3 Výpočet průměrné mzdy
- Tab. 3.1 Základní příjmy a výdaje jednotlivých subsystémů sociálního zabezpečení
- Tab. 3.2 Struktura výdajů na nemocenské pojištění v mil. Kč a v procentech za rok 2015
- Tab. 3.3 Sazby sociálního zabezpečení pro rok 2016 dle jednotlivých subsystémů
- Tab. 4.1 Vývoj maximálního vyměřovacího základu v letech 2008 - 2017
- Tab. 4.2 Průběh vyměřovacích základů paní Novákové v roce 2016
- Tab. 4.3 Výpočet přebytku na odvedeném pojistném pana Bohatého za rok 2016
- Tab. 4.4 Výpočet pojistných odvodů pana Nového v roce 2016
- Tab. 4.5 Efektivní sazba pojistného při rostoucí roční HM
- Tab. 4.6 Změny efektivní sazby pojistného s rostoucí HM při uplatnění MaxVZ
- Tab. 4.7 Placené pojistné za zaměstnance a ESP při uplatnění nebo neuplatnění MaxVZ
- Tab. 4.8 Představitelé jednotlivých typů systémů sociálního zabezpečení
- Tab. 4.9 Uplatnění institutu MaxVZ ve vybraných státech

### Schémat

- Schéma 2.1 Uplatnění maximálního a minimálního vyměřovacího základu u zaměstnanců
- Schéma 2.2 Rozhodné období sociálního pojištění
- Schéma 2.3 Zdanitelné a nezdanitelné příjmy sociálního pojištění
- Schéma 2.4 Sazby pojistného používané u zaměstnanců
- Schéma 3.1 Části systému sociálního pojištění v ČR
- Schéma 3.2 Dávky důchodového pojištění
- Schéma 3.3 Dávky nemocenského pojištění
- Schéma 3.4 Podpůrčí doba podpory v nezaměstnanosti

### Grafy

- Graf 2.1 Příjmy státního rozpočtu ČR v roce 2016
- Graf 2.2 Struktura výdajů státního rozpočtu podle odvětví v roce 2016
- Graf 2.3 Struktura zaměstnanců podle výše hrubé měsíční mzdy v ČR
- Graf 3.1 Výdaje na důchody podle druhu důchodu v roce 2015
- Graf 3.2 Struktura výdajů na nemocenské pojištění podle druhu dávek
- Graf 4.1 Vývoj maximálního ročního vyměřovacího základu v letech 2008 – 2017
- Graf 4.2 Placené pojistné v absolutní výši při rostoucí HM a uplatnění MaxVZ
- Graf 4.3 Efektivní sazba pojistného při rostoucí HM a uplatnění MaxVZ
- Graf 4.4 Placené pojistné za zaměstnance při uplatnění nebo neuplatnění MaxVZ
- Graf 4.5 Efektivní sazba pojistného při uplatnění nebo neuplatnění MaxVZ
- Graf 4.6 Komparace výše MaxVZ ve vybraných státech v procentech z průměrné mzdy

### Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 22. 4. 2017

..... Bončková

Bc. Eva Bončková



## **Seznam příloh**

Příloha č. 1    Klasifikace daní podle metodiky OECD

Příloha č. 2    Výpočet čisté mzdy k příkladu 4.1.1 - překročení maximálního  
vyměřovacího základu